

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA, LEI Nº 13.467/17, PARA A REFORMULAÇÃO DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS NO BRASIL

THE IMPACT OF LABOR REFORM, LAW Nº 13.467/17, ON THE REFORMULATION OF PROFESSIONAL UNIONS IN BRAZIL

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL, LEY Nº 13.467/17, PARA LA REFORMULACIÓN DE LOS SINDICATOS PROFESIONALES EN BRASIL

Orleilson de Assumpção Pinto¹
Márcio de Jesus Lima dos Santos²

RESUMO: Esse artigo buscou mostrar a importância dos Sindicatos Laborais na vida profissional e social do Trabalhador, especificamente no Brasil, principalmente após as mudanças acerca da lei 13.467/17 e como essas entidades sindicais tiveram que se reorganizar para o seu custeio sem o chamado Imposto Sindical. A lei em destaque traz algumas alterações importantes e significativas para as relações do trabalho no país. Este trabalho contextualiza desde a era da primeira revolução industrial, dando ênfase as primeiras organizações dos trabalhadores, até as entidades sindicais laborais após a lei em questão, para que possamos entender essa importância das organizações dos trabalhadores. Buscou também mostrar como essas alterações modificaram a importância das entidades sindicais laborais nas negociações salariais entre Trabalhador e Empregador, através da Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho. Por outro lado, a chamada “reforma trabalhista”, abre um precedente para que essas negociações trabalhistas ou conquistas trabalhistas, só podem existir se os sindicatos profissionais estiverem plenamente capazes de negociar em pé de igualdade com os empregadores, buscando assim uma aproximação junto aos trabalhadores, independentemente de serem associados ou não às entidades de classe. Tudo isso modificará a relação entre Trabalhadores e Sindicatos de Classe.

3004

Palavras-chave: Sindicato. Reforma Trabalhista. Trabalhadores.

ABSTRACT: This article sought to show the importance of Labor Unions in the professional and social life of Workers, specifically in Brazil, especially after the changes regarding Law 13.467/17 and how these union entities had to reorganize themselves to fund themselves without the so-called Union Tax. The law in question brings some important and significant changes to labor relations in the country. This work contextualizes from the era of the first industrial revolution, emphasizing the first workers' organizations, to labor union entities after the law in question, so that we can understand the importance of workers' organizations. It also sought to show how these changes changed the importance of labor union entities in salary negotiations between Workers and Employers, through the Collective Labor Agreement and/or Collective Labor Agreement. On the other hand, the so-called “labor reform” sets a precedent that these labor negotiations or labor achievements can only exist if professional unions are fully capable of negotiating on an equal footing with employers, thus seeking to bring workers closer together, regardless of whether or not they are members of class entities. All of this will change the relationship between Workers and Class Unions.

Keywords: Union. Labor Reform. Workers.

¹Discente, Centro Universitário do Norte- UniNorte.

²Professor de Ensino Superior do Centro Universitário do Norte- UNINORTE. Mestre em Ciências e Meio Ambiente - Universidade Federal do Pará - UFPA. Membro do Núcleo de Pesquisa em Sustentabilidade na Amazônia - Nupesam do IFAM.<https://orcid.org/0000-0003-1838-1828>.

RESUMEN: Este artículo buscó mostrar la importancia de los Sindicatos en la vida profesional y social de los Trabajadores, específicamente en Brasil, especialmente después de los cambios relacionados con la ley 13.467/17 y cómo estas entidades sindicales tuvieron que reorganizarse para cubrir sus costos sin la llamada Tasa Sindical. La ley destacada trae algunos cambios importantes y significativos a las relaciones laborales en el país. Este trabajo contextualiza desde la época de la primera revolución industrial, haciendo énfasis en las primeras organizaciones obreras, hasta las entidades sindicales posteriores a la ley en cuestión, para que podamos comprender la importancia de las organizaciones obreras. También se buscó mostrar cómo estos cambios modificaron la importancia de los sindicatos en las negociaciones salariales entre Trabajadores y Empleadores, a través de la Convención Colectiva de Trabajo y/o Contrato Colectivo de Trabajo. Por otro lado, la llamada “reforma laboral” sienta un precedente para que estas negociaciones o conquistas laborales solo puedan existir si los sindicatos profesionales son plenamente capaces de negociar en igualdad de condiciones con los empleadores, buscando así acercar a los trabajadores, independientemente de que estén o no asociados a entidades de clase. Todo esto cambiará la relación entre los trabajadores y los sindicatos de clase.

Palabras clave: Unión. Reforma Laboral. Trabajadores.

INTRODUÇÃO

Uma das principais características da Revolução Industrial, surgido na Inglaterra no século XVIII, é o incremento das máquinas a vapor para acelerar a produção, a qual antes desta revolução, era voltada para o artesanato, onde apenas uma única pessoa realizava todo o processo de produção, a chamada produção manufatureira. Com exploração da mão de obra e com ajuda de máquinas a vapor, a produção só aumentava o ritmo da economia dos empresários, 3005 mas que não era repassado aos trabalhadores como os mesmos acreditavam ser de direito.

Atrelada ao aumento da produção, o aumento da carga horária de permanência nas indústrias e os baixos salários, se tornaram inconformidade entre os trabalhadores que iniciaram as primeiras organizações para buscar melhorias nas relações de trabalho. Surgiam assim os Sindicatos lá em meados do século XVIII, na Inglaterra, os quais iriam buscar melhores condições de trabalho e salariais, buscando unir o lucro capitalista com melhores repartições entre a classe trabalhadora e os donos de meios de produção.

No Brasil, com o que veio a se chamar primeira Era Vargas, em meados da década de 1930, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, para que os trabalhadores pudessem ter seus direitos reconhecidos em lei e pudessem se organizar também com seus sindicatos, onde os mesmos passariam a existir, sendo incluído com mais ênfase na Constituição Federal de 1988 também. Mas com o passar dos tempos no Brasil e no Mundo, a dinâmica das relações do trabalho foram modificando e com elas as novas tecnologias foram surgindo e a globalização era inevitável e novas dinâmicas de trabalho. No ano de 2017, foi aprovado, no Brasil, a lei 13.467/17, chamada de Reforma Trabalhista. Lei esta que trazia como pano de fundo a

“Modernização Trabalhista”, a modernização nas leis trabalhistas no Brasil. Realmente a referida lei fez algumas mudanças significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT em alguns de seus artigos e acrescentando outros os quais não tinham.

Entrando em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, a lei supramencionada, trouxe diversas mudanças para o direito trabalhista no Brasil, como a regulamentação da escala de trabalho a 12x36 horas, ou seja, 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso, contrato intermitente, banco de horas, por exemplo, além de pôr fim ao custeio sindical compulsório, o chamado Imposto Sindical. Uma dessas mudanças está relacionada diretamente na forma de como as entidades sindicais profissionais iriam se relacionar com sua categoria profissional representada, pois antes da lei acima citada, os trabalhadores mesmo não associados à sua Entidade Sindical, custeavam a manutenção destas entidades de forma compulsória, mas com as mesmas características de representação dos trabalhadores associados, e agora com o fim do Imposto Sindical, essa relação passou a ser diferente, onde as entidades sindicais para ter de volta o custeio sindical pelo trabalhador, teriam que buscar melhores condições de trabalho e benefícios aos trabalhadores e seus dependentes.

Outra mudança significativa foi o que poderia ser negociado e o que não poderia ser negociado pelas entidades sindicais frente aos empregadores, onde agora os empregados e empregadores poderiam em comum acordo, também celebrar acordos de alguns direitos trabalhistas, como por exemplo, o banco de horas sem a anuência da entidade sindical profissional por um período de até 6 (seis) meses de gozo das horas computadas em banco de horas.

MÉTODOS

Este artigo fundamenta-se em uma pesquisa de abordagem qualitativa e de caráter descritivo. A escolha pelo método qualitativo deve-se à necessidade de compreender, de forma aprofundada, as percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes ao fenômeno investigado. Por meio da análise interpretativa dos dados, buscou-se captar as sutilezas e complexidades do contexto estudado, priorizando-se a subjetividade e a riqueza das narrativas. A natureza descritiva da pesquisa permitiu traçar um panorama detalhado do objeto em questão, apresentando suas principais características, dinâmicas e implicações. O presente estudo obteve busca por referência de obras escritas no Brasil sobre o tema proposto, pesquisas em sítios eletrônicos com a temática e busca por fontes em artigos publicados no Brasil. Foram

inclusos nessa fonte de pesquisa e como referência bibliográfica, que detinham a mesma ótica e objetivos sobre o movimento de trabalhadores pelo mundo e no Brasil, bem como a organização dos sindicatos no mundo e no Brasil.

Após muitas análises de escritos sobre o tema, chegou-se ao material necessário para que pudesse chegar a um resultado satisfatório, tendo em vista que o tema abordado é um tema pouco debate no âmbito jurídico após a mudança da legislação trabalhista da CLT.

I. AS RELAÇÕES DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial trouxe profundas modificações nas relações de trabalho, marcadas pela substituição da manufatura pela maquinofatura, do artesanato pela divisão de tarefas, pela concentração de trabalhadores nas fábricas e a diviso das classes sociais.

Com o incremento das máquinas a vapor no sistema produtivo esta produção passou a ter divisão de tarefas, a qual não havia antes, aumentando assim a produtiva daquilo que iria ser chamado de maquinofatura. Foi uma verdadeira revolução no sistema produtivo com o aumento da produção, mas também com os lucros dos empresários.

Porém, durante o período da primeira revolução industrial a forma de trabalho, que aumentou com o incremento das máquinas a vapor, era precária e os trabalhadores, não só os homens, mas também mulheres e crianças que labutavam nas indústrias, trabalhavam cerca de 16, 18 horas por dia, com alimentação péssima, alojamentos em péssimas condições etc., deixou a desejar e começou a incomodar os operários das indústrias por melhores condições dignas de trabalho.

3007

I.I. A organização dos trabalhadores e as relações de trabalho

As primeiras lutas operárias, antes inclusive da Revolução Industrial, trouxeram consigo os primórdios da organização. Em 1724, os operários chapeleiros de Paris declararam greve por causa da redução injustificada de seus salários. Criaram, para financiar essa ação, um "caixa de greve" (Coggiola, 2010). No caso acima, pode-se observar que a redução salarial injustificada fez com que os trabalhadores pudessem se organizar e criassem o chamado por eles de "caixa de greve", que pudesse financiar as paralisações, tendo em vista as insatisfações com as relações de trabalho junto aos empregadores.

Durante a primeira revolução industrial, a insatisfação dos trabalhadores com a classe burguesa, empresários e donos dos meios de produção, era gigantesca. Péssimos salários,

alimentação precária, muitas horas de labor sem descanso, alojamentos precários, não havia assistência médica, enfim toda uma dificuldade para se manter no local de trabalho de forma digna.

Neste contexto, com a utilização da máquina a vapor no sistema de produção, os operários sentiram as mudanças e começaram a organizar-se em Trade Clubs. Tentavam replicar aqui as corporações, nomeadamente a ajuda mútua em caso de necessidade. Estas organizações mantinham uma estrutura que era preciosa em tempos de dificuldades. O Estado reprimiu quem pertencesse a estes clubes. Em 1799 foram legisladas as Combination Acts, onde o governo determinava o degrado a quem pertencesse àquelas organizações. Estas leis, em vez de reduzirem a participação dos operários, aumentaram a sua unidade e reforçaram os seus laços. Em 1802, teve início o que passou a ser chamado de movimento *ludista*, que foi o movimento contra a maquinofatura. Os ataques começaram durante a noite. Mas com o passar do tempo, os ataques aconteciam durante o dia também.

Surgiram grupos de operários organizados que se diziam comandados pelo general Ludd, que teria o seu quartel general na floresta de Sherwood. A analogia com Robin Wood é evidente, significava a luta dos oprimidos. Era uma organização complexa, bem estruturada e atingiu vários condados ingleses. A destruição era planeada e não era aleatória, só eram destruídas as máquinas que concorressem com o seu trabalho. Algumas das suas reivindicações eram pertinentes e mostravam a consciência de uma nova realidade. Assim os ludistas exigiam: salário mínimo; controlo do trabalho infantil e feminino; arbitragem dos conflitos entre patrões e operários e o direito de associação. Os ludistas foram também os primeiros a lançar a ideia das 10 horas de trabalho e são os precursores do sindicalismo britânico, as Trade Unions.

3008

1.2. Primeiras leis trabalhistas no mundo

Em se tratando de lei trabalhista, as primeiras foram de origem ordinária, ou seja, é uma norma jurídica que regula assuntos de interesse geral, como direitos e deveres dos cidadãos, organização dos poderes, e políticas públicas. É a forma mais comum de legislação. Em 1802, a “Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes” foi criada na Inglaterra, limitando a jornada máxima de trabalho a 12 horas, bem como a obrigatoriedade de ventilação ambiental e a proibição do trabalho noturno. Outro marco importante é o Código de Napoleão, que distingue o Direito Civil e o Direito do Trabalho (Nascimento, 2013).

Neste momento, reconhece-se a necessidade de leis trabalhistas, resultando em uma maior produção legislativa, bem como melhor organização. As espécies normativas trabalhistas passam, então, a de modo sistematizado integrar o ordenamento jurídico vigente, além de a temática ser abordada teórica e filosoficamente. Entre outros fatores, os avanços citados são importantes, pois garantem uma maior segurança jurídica aos operários e colocam os assuntos relacionados à luta por melhores condições de trabalho em discussão e debate.

Na Europa o marco inicial das leis trabalhistas, que possuiu grande repercussão, foi “A Constituição Alemã de Weimar”, 1919, baseada nas democracias sociais. Essa Constituição, tinha como objetivo a busca em manter um equilíbrio entre a economia capitalista do país e os direitos sociais, balanceando a necessidade de ambos, porém, sem comprometer a supremacia burguesa. (Nascimento, 2013). Em 1927, surge na Itália, de governo fascista de Benito Mussolini, A Carta del Lavoro, em 1927. Carta esta que foi a base dos sistemas políticos corporativistas inspirando a Espanha franquista, Portugal de Salazar e o Brasil de Getúlio Vargas.

2. OS DIREITOS TRABALHISTAS E OS SINDICATOS NO BRASIL

O Brasil foi colônia de Portugal durante o século XVI ao XIX, praticamente 300 anos. Como foi uma colônia de exploração, pois tudo o que era produzido aqui abastecia Portugal, o 3009 trabalho aqui sempre foi através da exploração do trabalho escravo.

A partir de 1888, com o fim da escravidão no Brasil, o trabalho passou a ser de mão de obra de imigrantes oriundos da Europa, como os italianos por exemplo. Mas acontece que os imigrantes já estavam acostumados com a luta de classe e isso vai dificultar um pouco aqui nas relações de trabalho com os empregadores da época, os fazendeiros.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2024), no âmbito dos direitos sociais e trabalhistas, a Constituição de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão. Porém, nada foi feito para garantir reparação e promover a inclusão de homens e mulheres pretos no mercado de trabalho. No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento e, desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país (Oliveira et al, 2022).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT trouxe uma regulamentação das relações do trabalho no Brasil, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Considerado o marco contemporâneo do Direito do Trabalho no Brasil. Desde 1943 a legislação trabalhista brasileira já teve mais de 500 modificações em seus artigos. Para especialistas, a reforma de 2017 foi a que mais prejudicou os trabalhadores (Veiga, 2023). A CLT nasceu num contexto que vinha desde a década de 1930, com o aumento não só no Brasil, mas em todo o mundo da necessidade de garantir os direitos trabalhistas (Benhame, 2023 *apud* Veiga).

Após o marco da criação da CLT, outras leis foram adicionadas com o passar do tempo, até mesmo as leis mais específicas, que fortalecem o direito da participação de mulheres no mercado de trabalho, até mesmo regulações que são mais recentes como direcionadas para os empregadores domésticos (Mesquita, 2024). A ideia da CLT foi fazer um compilado de toda a legislação trabalhista já existente no Brasil até então. Essa reunião de todas as leis em um só documento fortaleceu a defesa dos direitos do trabalhador. Isso porque tornou mais simples o acesso às regras sempre que necessário (Cerqueira, 2024).

As mudanças na lei 5.452/43, através da lei 13.647/17, foram as últimas em regime de alteração e inclusão dos artigos da nossa CLT até então de forma significativa.

3010

2.1. O surgimento dos Sindicatos dos Trabalhadores no Brasil

Ao descrever sobre o surgimento dos Sindicatos dos Trabalhadores no Brasil, precisamos falar sobre a importância do Sindicato dos Trabalhadores para a luta de Classe no Brasil. Como mencionado em parágrafos anteriores, a organização dos trabalhadores foi de suma importância para a conquista de direitos trabalhistas não existentes em épocas passadas.

As péssimas condições de trabalho, baixos salários e sendo a parte mais frágil da relação de trabalho, fez surgir as primeiras organizações de trabalhadores no Brasil foram as associações de socorro e auxílio mútuo, ou mutualistas. Essas deram origem aos Sindicatos dos Trabalhadores. Mas a primeira lei que estipulou a livre criação dos Sindicatos no Brasil foi decreto conhecido como Lei de Sindicalização de 1931, sendo consolidado em 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT.

O decreto 19.770/1931, Lei de Sindicalização, foi o marco para a organização dos sindicatos no Brasil. No mesmo, os sindicatos só passariam a existir com a formalização oficial, não poderiam existir sem a associação mínima de 2/3 (dois terços) dos trabalhadores, além dos sindicatos dos trabalhadores, também iria existir o sindicato dos empregadores. Em 1943, através

do decreto-lei 5.452/1943, surge a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT. Nela, os artigos que formalizariam as regras do papel dos sindicatos nas relações de trabalho e de como poderiam se estabelecer, foram implementados. Os sindicatos, tanto dos Trabalhadores, quanto dos Empregadores, tiveram uma sustentação de uma relação mais profissional, podendo assim dizer. Foram criadas regras para estabelecer as entidades sindicais no Brasil e de como poderiam ter a liberdade de existir.

Nesse aspecto, o art. 511 da CLT, diz que:

É livre a organização sindical, em todo o território nacional, para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais.

A princípio, a Constituição de 1946 garantia liberdade para funcionamento dos sindicatos, mas mantinha mecanismos de controle sobre eles (a partir do governo de Eurico Dutra, uma lei que ampliava a repressão do Estado sobre os sindicatos foi criada).

Passados os períodos de Getúlio Vargas, a Quarta República e o período de Regime Militar, veio a Redemocratização e com ela a Constituição Federal de 1988, a chamada Carta Magna. Nela, os Sindicatos passaram ter um artigo específico para tratar do que deveria ser o papel dos mesmos frente aos trabalhadores.

Segundo o art. 8º da CF/88, é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

3011

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - 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; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Por esta órbita, os sindicatos, a partir da Constituição Federal de 1988, passaram a ter uma garantia constitucional para serem exatamente o que devem ser: defensores dos direitos dos trabalhadores representados.

3. A REFORMULAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Após a reforma trabalhista, Lei 13.467/17, as Entidades de Classe passaram a não ter mais o custeio sindical com o fim do chamado Imposto Sindical. Este imposto, que o trabalhador pagava de forma compulsória uma vez no ano para o seu Sindicato, servia para custear as despesas dos Sindicatos para com os trabalhadores, conforme estipulado no art. 592 da CLT, que afirma que:

A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

II - Sindicatos de empregados: a) assistência jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) agências de colocação; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) auxílio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) prevenção de acidentes do trabalho; m) finalidades desportivas e sociais; n) educação e formação profissional. o) bolsas de estudo.

Como se pode observar esse era o sentido de se ter um custeio sindical no Brasil através do imposto sindical. E como iria ficar os sindicatos sem o principal custeio sindical?

3.1. Custeio Sindical e a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17.

3012

Com a publicação da lei acima mencionada, no dia 14 de julho de 2017, a mesma entrando em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, o custeio sindical deixou de existir, não sendo mais obrigatório o desconto pelo empregador no salário dos trabalhadores a título do referido imposto. Para que as entidades pudessem receber o imposto a título de Imposto Sindical, o trabalhador agora precisava autorizar expressamente o seu desconto e repassar para o Sindicato de Classe.

Vejamos o que menciona o art. 579 da CLT sobre o desconto da Contribuição Sindical ou Imposto Sindical, antes da redação dada pela lei 13.467/17:

Art. 579. O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou inexistindo este na conformidade do disposto no art. 581.

Com a aprovação da chamada lei da reforma trabalhista, a redação dada para o desconto do imposto sindical obteve uma significativa mudança. Mas antes de apresentar as mudanças dadas sobre o tema imposto sindical, vou trazer alguns dados sobre o custeio sindical, ou seja, sobre a arrecadação financeira dos sindicatos através do recolhimento do imposto sindical pelos sindicatos de classe. De todo esses repasses financeiros aos Sindicatos de Classe eram feitos

uma divisão com as Centrais Sindicais, Federações, Confederações e o M.T.E (Conta Especial Emprego e Salário – CEES).

E como funcionava essa divisão?

A divisão acima mencionada era feita da seguinte forma: o sindicato correspondente (60%), a federação (15%), a Conta Especial Emprego e Salário (CEES, com 10%), a central sindical (10%) e a confederação correspondente (5%), ou seja, nem todas as cifras arrecadadas eram diretamente para os Sindicatos de Classe. Mas não podemos deixar de mencionar que o referido imposto sindical não era somente pago pelos trabalhadores aos seus sindicatos representativos, mas os empregadores também recolhiam aos sindicatos dos empregadores, conforme menciona o art. 587 da CLT, que diz que:

O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Os valores recebidos pelos sindicatos obreiros, o Ministério do Trabalho e Emprego demonstra que o recebimento total de todos os sindicatos chegou a marca de mais de 3 bilhões de reais, no ano 2017. Para ser mais preciso, antes de entrar em vigor a lei da Reforma Trabalhista, as cifras chegaram a R\$ 3.046.000.000,00 (três bilhões, quarenta e seis milhões de reais). Para os anos posteriores a reforma trabalhista os valores decaíram significativamente. No ano de 2018,

³⁰¹³ no primeiro ano sem a Contribuição Sindical ou Imposto Sindical, segundo dados do M.T.E., os valores chegaram a R\$ 411.800.000,00 (quatrocentos e onze milhões e oitocentos mil reais). Já no primeiro semestre de 2022, também com dados do M.T.E., os valores arrecadados pelos sindicatos laborais a título de Imposto Sindical chegaram ao valor de R\$ 53.600.000,00 (cinquenta e três milhões, seiscentos mil reais), um valor baixíssimo em comparação ao último ano antes da reforma trabalhista entrar em vigor, o ano de 2017.

Em 2017, o STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935) teve entendimento que era inconstitucional a cobrança de qualquer taxa a título de contribuição assistencial aos sindicatos pelos não sindicalizados. No ano de 2023, esse entendimento mudou e a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 foi a seguinte: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Mas como os sindicatos estão sobrevivendo sem o custeio sindical?

Essa transição tem sido desafiadora, especialmente para sindicatos menores e menos estruturados, que dependiam fortemente da contribuição obrigatória. A adaptação a novos modelos de financiamento e a busca por maior representatividade são cruciais para a sobrevivência e relevância dos sindicatos na atualidade.

DISCUSSÃO

As entidades sindicais profissionais tiveram que se reinventar no assunto Custo Sindical. Como observado até aqui, os Sindicatos ficaram sem o imposto sindical e consequentemente sem a principal fonte de renda. Com isso muitas Entidades Sindicais tiveram que sair de suas salas e voltar a ir até o trabalhador para que os mesmos pudessem voltar a contribuir com os seus Sindicatos. Mas como fazer isso? Como chamar atenção da classe trabalhadora para importância dos seus sindicatos na luta em manter os direitos trabalhistas que restavam após a reforma trabalhista? E como convencer o trabalhador a voltar a contribuir com o seu Sindicato? Mas o Estado ajudaria com o custeio sindical? A resposta, não! O estado não ajudaria os sindicatos com os seus custeos. Na verdade, o Estado jamais ajudou, financeiramente, as entidades sindicais no custeio sindical. O Estado trouxe, é bem verdade como já vimos, um dispositivo na CLT para que os trabalhadores ajudassem na manutenção financeira dos seus sindicatos. 3014

Tendo a ajuda dos trabalhadores, muitas entidades sindicais buscaram formar uma estrutura para atender a demanda dos mesmos e de seus familiares através da arrecadação do imposto sindical, como: consultórios de atendimento básico de saúde, psicológico e jurídico, ou seja, investindo diretamente para a sua categoria.

Na segunda indagação, a Reforma Trabalhista em seu contexto geral, trouxe o que seria de uma importância muito grande no poder de negociação dos sindicatos frente aos trabalhadores: o Negociado sob o Legislado, ou seja, tudo que fosse negociado e conquistado pelos Sindicatos Laborais para os trabalhadores, nas mesas de negociação com os Empregadores, estaria “acima” da legislação trabalhista. Será que os sindicatos não estavam frágeis para disputar uma negociação em pé de igualdade com as empresas e com os sindicatos patronais? Não, as empresas e os sindicatos patronais estavam bem mais preparados para essa negociação, tendo em vista o enfraquecimento dos sindicatos profissionais. A forma que tinha era justamente busca uma reformulação para melhorar a forma de negociar os direitos trabalhistas e trazer mais benefícios aos trabalhadores.

Neste sentido, algumas entidades sindicais laborais, sabedoras que a parte mais frágil das relações de trabalho é o trabalhador, os sindicatos dos trabalhadores poderiam negociar direitos trabalhistas ora suprimidos, ora parcialmente suprimido dos trabalhadores pela reforma trabalhista, para “trazer” os trabalhadores de volta. Essa nova forma de negociação permitido pela reforma trabalhista, pode trazer o protagonismo dos sindicatos profissionais de volta. Buscando como exemplo de mudança em direitos trabalhistas, verificamos o que diz o art. 134, Parágrafo 1º da CLT:

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

No artigo da CLT modificado pela lei da reforma trabalhista, no que tange parcelamento de férias, as entidades sindicais poderiam buscar negociar com os empregadores o não parcelamento das férias dos trabalhadores e ao invés do parcelamento, seja no gozo das férias, seja no pagamento das mesmas, que pudesse ser de uma única vez como era antes da reforma trabalhista. Outro exemplo que cito é o pagamento de horas extras a 100% para os trabalhadores que labutam na escala 12x36. Essas horas extras na escala de serviço, regulamentada pelo o art. 59-A da CLT, não tem mais o direito de horas extras à 100%, ou seja, quando o trabalho era nos feriados, não se devia mais o pagamento em dobro como era estipulado na súmula 444 do TST.

Vejamos:

É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados**. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Res. 185, de 14/09/2012 - DJ 25, 26 e 27/09/2012 (Acrescenta a súmula. Seção do Pleno de 14/09/2012).

Com a regulamentação da escala 12x36 pelo do art. 59-A da CLT, os trabalhadores que laboram nesta escala não têm mais direitos do pagamento das horas extras a 100% nos feriados como afirmava a súmula 444 do TST.

Neste caso, os sindicatos mais uma vez poderiam buscar negociar o pagamento das horas extras a 100% na mesa de negociação e mais uma vez fazer valer o negociado sobre o legislado e com ele o protagonismo dos sindicatos.

Mas buscando como exemplo prático, a Convenção Coletiva de Trabalho registrada no M.T.E., sob o processo nº 13621.225914/2024-00, datado em 17 de dezembro de 2024, firmada entre o Sindicato dos Empregados em Condomínios e Empresas Prestadoras de Serviços de Manaus/AM e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Amazonas,

3015

todos os trabalhadores que estiverem trabalhando na escala 12x36 e que substituírem um colega na sua folga, estes terão direito ao pagamento de 100% horas extras sobre elas trabalhadas, processo conquistado através da negociação do sindicato dos trabalhadores. E em contrapartida o sindicato dos trabalhadores pede uma contribuição dos trabalhadores beneficiados pela conquista na CCT registrada.

Neste contexto, os sindicatos precisariam demonstrar aos trabalhadores que têm condições de lutar ainda mais por mais benefícios, apesar dessa fragilidade, como, por exemplo, um Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico para os trabalhadores e seus dependentes, uma Cesta Básica obrigatória, uma Ajuda de Custo para custear um Curso Profissionalizante ou um Curso Superior, entre outros benefícios, bem como a conquista de novos direitos trabalhistas ou trazer de volta ao contrato de trabalho, direitos que foram suprimidos pela reforma trabalhista.

Mas como o título deste trabalho traz: O impacto da reforma trabalhista, lei nº 13.467/17, para a reformulação dos sindicatos profissionais no Brasil. Como os mesmos deveriam se reformular após tantas críticas antes, durante e após a lei citada? Como fazer esta reformulação? Será que é fácil?

A resposta parece ser simples: Mostrar aos Trabalhadores a importância da existência dos sindicatos na vida profissional dos mesmos com conquistas de benefícios para os trabalhadores. Mas será que é simples assim fazer os trabalhadores olharem os seus sindicatos como devem ser vistos? Não. Não é fácil. Vejamos. Ao longo dos anos muitos diretores se envolveram em um “enriquecimento” as custas dos Sindicatos. Trouxe como exemplo o que aconteceu no Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado Rio de Janeiro com a matéria com o título: RJ: ex-presidente do Sindicato de Empregados do Comércio é preso. (Portal R7, 2018).

A matéria em questão traz um desvio de R\$ 100 milhões da entidade sindical por membros da diretoria, ex-presidente e mais três membros, do Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Rio de Janeiro. Segundo o Portal R7, o grupo foi investigado pelos crimes de organização criminosa, apropriação indébita, estelionato, falsidade ideológica e lavagem de capitais.

Com matérias assim o sindicalismo foi caindo ainda mais em descrédito com a classe trabalhadora. Essa matéria foi do dia 14/11/2018, praticamente um ano após a lei 13.467/17 ter entrado em vigor, desqualifica ainda mais os sindicatos, sejam eles operantes ou não para a

classe trabalhadora. Além do mais, os sindicatos combatentes sempre foram uma “pedra” no sapato de empresas que tentavam suprimir os direitos trabalhistas e com isso as mesmas usavam o poder de persuadir os seus trabalhadores contra as suas entidades sindicais, onde as mesmas só queriam o dinheiro dos trabalhadores e que por eles nada faziam.

Algumas entidades sindicais ainda buscam o custeio sindical através de conquistas trabalhistas e benefícios a sua categoria profissional representada, para manter a entidade sindical funcionando para que possa realizar as negociações salariais necessárias para os trabalhadores. Esse custeio é importante para manter um Sindicato forte e combatente. Um Sindicato com estrutura jurídica para realizar boas negociações salariais, mas que só podem ser realizadas com a volta do custeio sindical pelos trabalhadores.

Sem sindicatos robustos, o equilíbrio de poder entre empregadores e empregados fica comprometido, o que resulta em uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores (Inácio, 2025).

Segundo Reginaldo Inácio (2025), presidente da CNTI, o sindicalismo enfrenta dois grandes desafios: a recuperação da liberdade e autonomia sindical e o combate à Sindicatofobia. Ele explica que, desde a reforma trabalhista de 2017, os sindicatos perderam parte significativa de sua capacidade de atuação, tanto política quanto financeira.

Em entrevista para a Revista Brasileira de Direito Sindical da CNTI, Inácio define a 3017 Sindicatofobia como uma aversão irracional aos sindicatos e aos sindicalistas, alimentada por setores da sociedade que enxergam essas entidades como obstáculos aos interesses do capital. "Essa fobia se manifesta de várias formas: desde a perseguição no trabalho até a deslegitimação da ação sindical na mídia e na política", explica. Ele cita exemplos concretos, como a pressão psicológica sobre sindicalistas, a desconfiança dos colegas de trabalho e até a falta de apoio familiar. "Muitos sindicalistas enfrentam dificuldades até dentro de casa, onde a dedicação ao sindicato é vista como uma perda de tempo ou uma fonte de problemas", relata.

Portanto, o grande desafio dos Sindicatos Profissionais no Brasil, na sua reformulação após a Reforma Trabalhista, é buscar dissociar-se do chamado sindicato “pelego”, aquele que não atua em prol de sua categoria representada. Que seja um sindicato que conquista direitos trabalhistas e não o sindicato que só agia quando se tinha o imposto sindical. Que seja um sindicato que se profissionalize para sentar-se a mesa para negociar junto aos empregadores melhores condições de salário e de trabalho. Do sindicato que busca benefícios médicos, odontológicos, psicológicos, jurídicos etc., para os trabalhadores e seus dependentes. Do sindicato combatente contra os abusos de empregadores que agem fora da Lei. Uma entidade

sindical protetora dos direitos já conquistados, para que os trabalhadores possam voltar a ter confiança em seu sindicato e assim as entidades sindicais laborais possam buscar uma nova roupagem do sindicato atuante.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de todo o trabalho foi permitido observar a importância da organização dos trabalhadores desde a primeira revolução industrial, até a formação das primeiras organizações sindicais no mundo, para a conquista de direitos trabalhistas ao longo da história de luta da classe trabalhadora no Mundo e no Brasil com o surgimento das primeiras organizações sindicais no país.

No Brasil, a Constituição de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão, mas nada fora feito a época para garantir reparação e promover a inclusão de homens e mulheres pretos no mercado de trabalho com o fim da escravidão de 1888. A primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, durante o governo de Getúlio Vargas, trazendo aos trabalhadores direitos básicos trabalhistas básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical.

Mas somente a partir de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento desde então. A partir da modernização da atividade industrial no século XX, com o incremento da inovação tecnológica como a robótica, vimos que as relações de trabalho passaram a ter a necessidade de se “modernizar” a legislação trabalhista no Brasil com a criação da Lei 13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista. Porém, desde a entrada em vigor da lei da reforma trabalhista, tanto os trabalhadores, que tiveram direitos trabalhistas suprimidos e/ou retirados, quanto as entidades sindicais que perderam forçar o seu poder de custeio sindical, reduzindo ao máximo a principal fonte de renda das entidades sindicais laborais, ficaram à mercê da legislação que alterou a CLT em 2017.

Fica evidente que a reformulação das Entidades Sindicais Laborais, Sindicatos Profissionais, passa por uma nova forma de negociação trabalhista junto aos empregadores. As entidades sindicais caíram em descrédito dos trabalhadores que tem como visão deturpada de que o que mais interessa aos sindicatos é o custeio sindical e não em reconquistar os direitos trabalhistas que já foram suprimidos pela reforma trabalhista, como conquistar novos direitos trabalhistas e benefícios para toda a categoria e seus dependentes. Mostra-se necessário uma nova

forma de administrar as entidades sindicais como se fossem uma gestão empresarial para conquistar os trabalhadores a voltarem a acreditar no produto: Sindicato dos Trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 de abril de 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **200 Anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil.** Disponível em: <https://tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 05 de abril de 2025.

CHAGAS, Juliana e TORRES, Raquel. Reivindicações sociais durante a ditadura apontam a necessidade de redemocratização. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/reivindicacoes-sociais-durante-a-ditadura-apontam-a-necessidade-de>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

COGGIOLA, Osvaldo. **Os inícios das organizações dos trabalhadores.** Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1227/1094> Acesso em: 26/03/2025.

COGGIOLA, Osvaldo. O movimento operário nos tempos do manifesto comunista. Disponível em: https://www.academia.edu/40714561/O_MOVIMENTO_OPER%C3%A7%C3%A3O_RIO_NOS_TEMPOS_DO_MANIFESTO_COMUNISTA_O_MOVIMENTO_OPER%C3%A7%C3%A3O_RIO_NOS_TEMPOS_DO_MANIFESTO_COMUNISTA_Osvaldo_Coggiola. Acesso em: 27 de abril de 2025.

3019

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA – CNTI. **‘Sindicatofobia’: O desafio invisível que ameaça a luta por direitos trabalhistas.** Revista Brasileira de Direito Sindical. Disponível em: <https://cnti.org.br/html/noticias/2025/RevistaBrasileiradeDireitoSindical.htm>. Acesso em: 16 de abril de 2025.

LUCIO, Clemente Ganz. Caminhos para os sindicatos construírem o futuro no mundo do trabalho. Disponível em: <https://vermelho.org.br/coluna/caminhos-para-os-sindicatos-construirem-o-futuro-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 27 de abril de 2025.

MESQUITA, Aline. **Leis da CLT: Conheça a história do seu surgimento!** Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/leis-da-clt-conheca-a-historia-do-seu-surgimento/>. Acesso em: 05 de abril de 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo. Ed. LTR. 2013. 604 p.

NOVAS CENTRAL. Movimentos de Trabalhadores e Sindicatos: O Desafio por Direitos e Igualdade no Mundo do Trabalho. Disponível em: <https://www.novascentral.com.br/movimentos-de-trabalhadores-e-sindicatos-o-desafio-por-direitos-e-igualdade-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 27 de abril de 2025.

OLIVEIRA, Vanessa. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas.** Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 05 de abril de 2025.

POMPE, Carlos. **A origem dos sindicatos e as revoluções industriais.** Disponível em: <https://portaldostrabalhadores.com.br/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/>. Acesso: 28 de março de 2025.

PORTAL R7. RJ: ex-presidente do Sindicato de Empregados do Comércio é preso. Disponível em: <https://noticias.r7.com/rio-de-janeiro/rj-ex-presidente-do-sindicato-de-empregados-do-comercio-e-preso-14112018/>. Acesso em: 15 de abril de 2025.

RTP Ensina. As mudanças na produção e nas relações de trabalho. Disponível em: <https://ensina.rtp.pt/explicador/as-mudancas-na-producao-e-nas-relacoes-de-trabalho-h69/#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20alterou%20as,ter%20outras%20fun%C3%A7%C3%A7%C3%B5es%20e%20estatuto>. Acesso em: 25/03/2025.

SENAC BRASIL. Histórico da segurança do trabalho no mundo. Disponível em: https://www.ead.senac.br/drive/tecnico_seguranca_trabalho/index.html. Acesso em: 05 de abril de 2025.

SILVA, Daniel Neves. Constituição de 1946. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/constituicao-de-1946.htm#:~:text=A%20princ%C3%ADpio%2C%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de,sobre%20os%20sindicatos%20foi%20criada>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

SILVA, Daniel Neves. Revolução Industrial: o que foi, resumo, fases; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 25 de março de 2025.

TUROLLA, Rodolfo. Direitos Trabalhistas: um resumo da história. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/coluna/actualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 05 de abril de 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. 200 Anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 05 de abril de 2025.

VEIGA, Edgar. Como surgiu a CLT? Direitos trabalhistas completam 80 anos. Disponível em: <https://www.uol.com.br/eco/ultimas-noticias/deutsche-welle/2023/05/01/como-surgiu-a-clt-direitos-trabalhistas-completam-80-anos-hoje.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2025.