

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS NORMAS SINDICAIS

Lei 13.467/17

Dayana Amorim da Rocha¹

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de demonstrar como as fortes mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e outras leis, trazidas pela reforma trabalhista de 2017 mudaram o trabalho dos sindicatos e afetaram a proteção ao trabalhador. Com isso é necessário trazer à baila verdadeiras noções do surgimento dos sindicatos, sua evolução legislativa, e aquelas partes da referida reforma que vieram com aparência de adequação ou simples positividade, mas que, na verdade, vieram mesmo para reprimir direitos e garantias do trabalhador. Isto posto é importante salientar as principais modificações ocorridas na legislação trabalhista, em relação aos sindicatos, identificar os principais problemas da reforma nesse sentido, analisar os perigos que o fim da obrigatoriedade da contribuição pode trazer para algumas profissões, e demonstrar opiniões de valiosos autores e doutrinadores a respeito deste importante tema.

Palavras-chave: Sindicatos. Homologação. Contribuição Sindical. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate how the strong changes in the Consolidation of Labor Laws - CLT and other laws, brought about by the labor reform of 2017 changed the work of unions and affected the protection of workers. With this, it is necessary to bring up real notions of the emergence of the unions, their legislative evolution, and those parts of that reform that came with an appearance of adequacy or simple positivity, but that, in fact, came to repress workers' rights and guarantees. That said, it is important to highlight the main changes in labor legislation in relation to unions, to identify the main problems of reform in this regard, to analyze the dangers that the end of mandatory contribution can bring to some professions, and to demonstrate the opinions of valuable authors and indoctrinators on this important topic.

Keywords: Unions. Homologation. Union contribution. Labor Reform.

¹ Graduanda no curso de Bacharel em Direito da Universidade do Grande Rio – José de Souza Herdy Orientada pela professora Karla de Albuquerque Cerqueira.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sindical iniciou-se da necessidade de ter entidades que falassem pelos trabalhadores, em uma época onde as condições de trabalho eram extremamente precárias, mas trabalhar, mesmo que nestas condições, era de suma importância; então reclamar era algo impossível às vistas dos trabalhadores e operários daquela época.

Neste diapasão, na época da Revolução Industrial, surgiram as primeiras entidades, que hoje em dia, após muitas mudanças e melhorias, chamamos de sindicatos.

Com a vinda de operários europeus para o Brasil o movimento sindical deu as caras por aqui, o que, muitos anos depois, fomentou a criação do Ministério do Trabalho – MT pelo então presidente, Getúlio Vargas.

Partindo deste posicionamento é possível verificar o importante papel dos movimentos sindicais na evolução da legislação trabalhista e todos os mecanismos remanescentes que, ainda hoje, protegem e garantem os direitos dos trabalhadores.

Por mais confiante que sejamos, é preciso ter em mente que qualquer mudança no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente na área trabalhista, a obrigação é proteger a dignidade e evitar o sofrimento do ser humano, por isso este estudo passa pela história, analisa o movimentos dos sindicatos e demonstra de forma bem simples os embargos acerca do tema, com vistas das recentes inovações, e os motivos pelos quais torna-se necessária uma maior atenção às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS

O surgimento do sindicalismo está relacionado com a industrialização e consolidação do capitalismo na Europa quando da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII. A característica desta época é que grande parte da população europeia sofria más condições de vida e de trabalho.

Com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a se organizar para enfrentar os empregadores e questionar a situação da época. Os primeiros sinais de unidade dos trabalhadores apareceram no colapso da maquinaria da fábrica, que era uma forma de resistência, um movimento chamado ludismo.

Já no Brasil a história da constituição dos sindicatos é influenciada pela imigração de trabalhadores europeus para trabalhar no país. No final do século XIX, a economia brasileira passou por grandes transformações, caracterizadas pela abolição

da escravidão e Proclamação da República, um marco em nossa história, que ocasionou grandes mudanças. Neste momento, a economia brasileira não estava mais voltada para a produção de café, mas foi substituída por atividades manufatureiras que deram lugar a centros urbanos e áreas costeiras brasileiras. A abolição da escravatura e a substituição da escravatura por trabalho remunerado atraíram um grande número de imigrantes da Europa, que vieram para uma sociedade que dava poucos direitos aos trabalhadores, mas ainda se caracterizava pela escravidão. Esses novos trabalhadores têm a experiência de trabalho assalariado e direitos trabalhistas relativos que foram conquistados no país de origem.

A primeira forma de organização foram as associações de ajuda mútua e ajuda humanitária, cujo objetivo era prestar assistência substancial aos trabalhadores em tempos difíceis. Em seguida, foi constituído o sindicato e, com o desenvolvimento da indústria, o sindicato passou a se organizar de acordo com seus diferentes ramos de atividade, surgindo assim diversos sindicatos para cada área específica. Portanto, surgiu o movimento sindical brasileiro, que foi importante para ajudar a combater diversas irregularidades, lutando também para melhorias trabalhistas.

Em 1930, Vargas criou o Ministério do Trabalho – MT em conjunto com uma série de normas, como o decreto 19.770 de 1931 que definiu diversas regras, entre elas:

- o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os recursos dos sindicatos, inclusive proibindo a utilização destes recursos em períodos de greve;
- a participação do Ministério nas assembleias sindicais;
- que atividades políticas e ideológicas não poderiam existir por parte dos sindicatos;
- veto à filiação de trabalhadores a organizações sindicais internacionais;
- proibição da sindicalização dos funcionários públicos;
- definição do sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado;
- participação limitada dos operários estrangeiros nos sindicatos. Este era um ponto bastante problemático, já que boa parte das lideranças sindicais ainda era de origem estrangeira;
- garantia de sindicato único por categoria, a chamada unicidade sindical.²

A estrutura sindical do Brasil é formada em forma de pirâmide, com todos os sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais nela inseridos. A Confederação tem abrangência nacional, a Federação tem abrangência estadual e os Sindicatos tem como base territorial no mínimo um município, e as centrais sindicais não são mais utilizadas hodiernamente. Nosso país adota o sistema de unicidade sindical que consiste em um sindicato por cidade ou região para cada categoria profissional.

O instituto da unicidade sindical impede o fracionamento dos sindicatos. Ele

² SOUZA, Isabela. COMO SURTIRAM OS SINDICATOS?. Conheça a história do sindicalismo no Brasil e no mundo. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

proíbe o estabelecimento de mais de um sindicato representativo de uma categoria na mesma base territorial. A base territorial não pode ser inferior a um município.³

Essa estrutura foi iniciada após a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 1943, também por Getúlio Vargas, que foi uma grande conquista aos trabalhadores da época dando lhes um parâmetro e direitos obrigatórios a serem seguidos. Para execução de suas funções a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 previa quatro tipos de Contribuições para o sistema sindical brasileiro, contribuição sindical ou legal, que era prevista em lei e devida a todos aqueles que pertencem à categoria, sindicalizados conforme (artigo 579 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho), contribuição associativa, devida exclusivamente pelos sócios ao sindicato, contribuição confederativa (art. 8º, IV da Constituição Federal – CF de 1988), fixada pela Assembleia Geral para o custeio do sistema confederativo e a contribuição assistencial, prevista no artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, fixada em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, com a finalidade de custear as despesas dos sindicatos advindas de negociações coletivas.⁴

Desde então os Sindicatos continuaram a crescer e tomaram-se de grande força. Amparando os trabalhadores, sanando dúvidas e até mesmo lutando contra irregularidades cometidas por seus empregadores.

O golpe militar de 1964 interrompeu o desenvolvimento do movimento sindical e o movimento operário voltou a ser executado sob o controle total do Estado. Depois disso, o sindicalismo só voltou a ganhar força no final dos anos 1970, quando várias fábricas no estado de São Paulo voltaram a fazer greve.

A luta dos anos 1970 inseriu o movimento sindical na arena política, econômica e social do Brasil, levando ao estabelecimento da central Única dos Trabalhadores - CUT e do Partido dos Trabalhadores - PT, que começaram a organizar várias greves na década de 1980 e As Diretas Já e outros movimentos políticos tiveram um papel importante.

A Constituição Federal de 1988, promulgada no período da redemocratização, trouxe mais liberdade ao movimento sindical e aboliu algumas regras, como a necessidade de obter autorização do Ministério do Trabalho para o funcionamento do sindicato e permitir a sindicalização do funcionalismo.

Com a chegada da Reforma Trabalhista e a nova Lei 13.467/2017, o cenário para os sindicatos mudou, pois algumas contribuições importante para subsistência dos mesmos foram extintas pela nova lei, como Contribuição Sindical Urbana prejudicando assim os sindicatos e refletindo no seu fechamento.

³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. O que é unicidade sindical?. 2005. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/62281-o-que-e-unicidade-sindical/>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

⁴ SINDIS. História dos sindicatos no Brasil. Disponível em: <<https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>>. Acesso em 01 de outubro de 2020

A força que o sindicato conquistou com decorrer dos tempos simplesmente se desfez, perdendo a força que tinha e sendo limitado pela Reforma Trabalhista, que agora não visa tanto a proteção dos empregados e entregou força aos seus empregadores trazendo consigo grandes mudanças mas nem todas benéficas para o trabalhador muito menos para os sindicatos.

3. PRINCÍPIOS

3.1 DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Quando se fala em direito do trabalho, há um princípio macro de onde derivam todos os outros princípios, e que dá base a todas as suas normas.

“O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.”⁵

Em questão da valorização da negociação coletiva, é imperioso registrar, desde logo, que ela se acha consagrada no Art. 7º, caput e inciso XXVI, da CF, que não só a reconhece, bem como garante-lhe a prevalência sobre as normas heterônomas, com a condição de que as suas estipulações sejam superiores ao previsto nestas, sendo admitida em sentido inverso, ou seja, com garantia inferior às da própria CF, tendo em vista tal flexibilização dos Direitos tender sempre para o trabalhador e com isso a retida da força dos Sindicatos.

3.2 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Como em toda a ordem jurídica brasileira, o princípio da vedação ao retrocesso, visa assegurar e manter a segurança jurídica das relações de trabalho e, neste diapasão, encontra-se intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A proibição do retrocesso social está intimamente ligada à necessidade de manutenção da segurança jurídica. O primeiro seria considerado como se fosse uma espécie de subprincípio deste último.

“A problemática da proibição de retrocesso guarda íntima relação com a noção de segurança jurídica. (...) a idéia de segurança jurídica encontra-se umbilicalmente vinculada também à própria noção de dignidade da pessoa

⁵ SILVESTRE. Dimas Cucci. O princípio da proteção da esfera trabalhista. 2018. Disponível em: <<https://dimascucci.jusbrasil.com.br/artigos/694274902/o-principio-da-protecao-na-esfera-trabalhista#:~:text=Nos%20dizeres%20do%20brilhante%20doutrinador,uma%20das%20partes%3A%20o%20trabalhador.>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

humana. Com efeito, a dignidade não restará suficientemente respeitada e protegida em todo o lugar onde as pessoas estejam sendo atingidas por um tal nível de instabilidade jurídica que não estejam mais em condições de, com um mínimo de segurança e tranquilidade, confiar nas instituições sociais e estatais (incluindo o Direito) e numa certa estabilidade das suas próprias posições jurídicas”⁶

A ligação deste princípio com a proteção sindical ao trabalhador está no momento em que o sindicato não mais participa de certas negociações, deixando à mercê das interpretações superficiais alguns acordos entre o empregador e empregado, levando à erro, gerando retrocesso em geral às muitas conquistas alcançadas pela classe trabalhadora através dos sindicatos.

3.3 DA LIVRE ASSOCIAÇÃO

Este princípio preconiza acima de tudo a Liberdade, um dos principais direitos fundamentais garantidos a todos constitucionalmente.

Liberdade de associação, conforme artigo 5º, inciso XVII de nossa Carta Magna é ter a liberdade de associa-se para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar, sendo assim não tendo a associação caráter paramilitar, temos liberdade de nos juntar, reunir ou unir com qualquer pessoa, independente da finalidade.

O inciso seguinte da Constituição federal, vai mais longe e nos dá além da possibilidade de livre associação, a permissão da criação de associações e cooperativas, na forma da lei, sem a necessidade de autorização e sem a intervenção estatal em seu funcionamento.

O artigo 8º do mesmo dispositivo, nos assegura:

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

⁶ SANTOS. Roberto Bandeira Santos, apud SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas notas em torno da proibição de retrocesso na esfera dos direitos fundamentais. In: Direito & Justiça, Porto Alegre, v. 32, n. 1, p. 09-50, jan.jun. 2006

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.⁷

3.4 DA ISONOMIA

Em síntese isonomia significa igualdade material, ou seja, “Ela assegura às pessoas oportunidades iguais, considerando suas condições diferentes. Por isso, é frequentemente traduzida na frase: “tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade””.⁸

Tal princípio é positivado na Constituição Federal de 1988 e em relação do direito do trabalho, é possível enxergá-lo em seu artigo sétimo, como podemos ver adiante:

Art. 7.º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
[...]
XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;⁹

Partindo desta linha de raciocínio, conseguimos chegar à importância dos sindicatos para a proteção da isonomia do trabalhador diante de sua atividade laboral. Pois mais que um órgão ou uma associação, um sindicato é um corpo técnico com força e voz que age com diversos mecanismos para garantir os direitos do trabalhador, dentre eles a isonomia. Fazendo valer a lei, aquilo que está escrito, não somente na Constituição Federal, mas aquilo que está na Consolidação das Leis do Trabalho e diversas leis esparsas.

4. A REFORMA TRABALHISTA

Quando falamos em reforma, entendemos pela renovação, melhoria e/ou adequação de algo a uma nova realidade ou situação, ou seja, uma mudança de forma, uma modificação na forma com objetivo de aperfeiçoar. Neste diapasão podemos

⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 05 de outubro de 2020.

⁸ O que é isonomia e qual sua importância para o Direito?. AURUM. 2019. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/isonomia/>>. Acesso em: 05 de outubro de 2020.

⁹ Idem ao 7.

entender a reforma trabalhista como a melhoria ou adequação da legislação trabalhista aos tempos e as práticas de trabalho atuais.

Em discussão no Congresso Nacional desde o ano de 2016 a Reforma Trabalhista de 2017, representou

“uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017. Segundo o governo, o objetivo da reforma foi combater o desemprego e a crise econômica no país, que teve início em 2014.”¹⁰

A Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467 de 17 de julho 2017, impactou o ordenamento jurídico trabalhista de forma significativa, com alterações de âmbito processual e material. Como exemplos de tais alterações podemos citar mudanças nas férias (podendo ser divididas em até 3 períodos), o tempo de deslocamento (deixou de integrar a jornada e não será pago), a remuneração (determinou que benefícios como auxílios, prêmios e abonos não fazem mais parte da remuneração do empregado), a terceirização da atividade fim (antes era possível terceirizar apenas atividades meio) e também, como ponto mais considerável de toda a Reforma Trabalhista, a possibilidade dos acordos coletivos de trabalho prevalecerem sobre o que estabelecem a legislação trabalhista.

a Reforma trouxe a prevalência do negociado sobre o legislado, na prática, este só deve ser levado em consideração se for para o benefício do trabalhador, com base nos princípios da proteção ao trabalhador e da norma mais favorável. Pois, se fosse seguido ao pé da letra o disposto no art. 620 da CLT, o qual aduz: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”, haveria uma afronta ao princípio do não retrocesso, pois, mesmo diante de um acordo que minimizasse os direitos dos trabalhadores, o Julgador seria obrigado a fazer este prevalecer, exceto se afrontasse o texto constitucional.

É possível entender que a prevalência do negociado sobre o legislado não tem como objetivo adicionar maiores direitos aos trabalhadores, mas sim diminuí-los e até favorecer ao empregador, que diga se de passagem, não é quem está em uma posição de hipossuficiência, além que, na realidade não é porque o empregado tem, por exemplo, nível superior que conhece de seus direitos, às vezes por pressão seja do empregador ou até mesmo da realidade socioeconômica que o País tem, acaba aceitando condições de trabalho impróprias.¹¹

Isto posto, mesmo de forma superficial, é possível perceber que a Reforma Trabalhista de 2017 teve alguns pontos positivos para o sistema, mas teve muitos

¹⁰ WIKIPEDIA. Reforma trabalhista no Brasil em 2017. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017>. Acesso em: 30 de outubro de 2020.

¹¹ POPETS. Thais. O futuro do Direito do Trabalho com a prevalência do negociado sobre o legislado. 2019. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/74615/o-futuro-do-direito-do-trabalho-com-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

pontos negativos para o empregado – principal usuário das normas trabalhistas. Dessa forma é preciso analisar mais a fundo cada parte desta reforma, para que possamos identificar as mazelas deste grande movimento legislativo a fim de estarmos prontos a agir diante da má utilização da legislação contra o trabalhador.

5. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS NORMAS SINDICAIS

5.1 A AUSÊNCIA DO SINDICATO NA HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Há diversas modificações dentro da Reforma trabalhista que merecem especial atenção, pois, como mencionado anteriormente, de certa forma, não foram benéficas à classe trabalhadora. Podemos citar neste momento os revogados parágrafos 1º e 3º do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho:

“§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.”¹²

A revogação dos referidos artigos elimina a obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato de trabalho, o que podemos concluir ser um grande retrocesso no que tange à proteção do trabalhador, ficando este à mercê da habilidade técnica do empregador, pois a presença do sindicato no momento da homologação do contrato de trabalho, trazia segurança em relação ao termos da mesma; ou seja, ao trabalhador o sindicato esclarecia os pormenores e instruía o mesmo sobre os próximos passos de sua vida profissional.

Ainda falando em dispensa do trabalhador, a Reforma Trabalhista, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 477-A que diz:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.¹³

Antes, para que o empregador procedesse à dispensa imotivada de grupos de trabalhadores era necessária a celebração de acordo coletivo de trabalho ou

¹² BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis Trabalhistas, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

¹³ BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis Trabalhistas, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

convenção coletiva, a fim de estudar a melhor forma e o momento de que tais dispensas ocorressem e o menor impacto para os dispensados, suas famílias e a sociedade como um todo, contudo após a reforma, tal requisito não é mais necessário, sendo estas dispensas equiparadas à uma dispensa individual; outro ponto é que a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho – TST entendia que a negociação coletiva era pré-requisito para a dispensa coletiva, o que deixou de ser.

5.2 A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Outro ponto, significativo, alterado pela reforma foi a alteração do artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho, que antes tinha a seguinte redação:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por estes notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.¹⁴

Tal redação trazia a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical por todos os trabalhadores, equivalente à um dia de trabalho por ano, contudo a Reforma Trabalhista de 2017 alterou o referido dispositivo, passando o artigo 545 a ter a seguinte redação “os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”¹⁵, a nova redação, como citada, retira a obrigatoriedade da contribuição sindical, passando esta a ser facultativa, somente podendo ser descontada caso haja expressa autorização do trabalhador.

Ainda neste diapasão, cabe salientar a alteração do artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho que retirou a natureza tributária da contribuição sindical alterando seu nome de imposto sindical para contribuição sindical, passando a ter, o referido artigo, a seguinte redação:

Art. 578, 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.¹⁶

Esta alteração impactou tanto na estrutura dos sindicatos que diversos sindicatos impetraram Mandados de Segurança e Ações Diretas de

¹⁴ Idem ao 12.

¹⁵ Idem ao 12.

¹⁶ BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis Trabalhistas, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

Inconstitucionalidade com alegações que o novo artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho fere o disposto

no artigo 146, III, da Constituição Federal que dispõe que matéria tributária só pode ser legislada por meio de lei complementar, o que não é o caso da reforma trabalhista, que consiste em uma lei ordinária.

Tais ações ressaltam, inclusive, que o STF, no julgamento do mandado de segurança 28.465, definiu que a contribuição sindical possui natureza parafiscal por se subsumir ao artigo 3º do Código Tributário Nacional, que define tributo como "toda prestação pecuniária compulsória em moeda, ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada."

Em que pese a decisão supra exposta, o Supremo Tribunal Federal também reconheceu, em diversos julgados que as contribuições, com fundamento no artigo 149, e sujeitas ao previsto no artigo 146, III, ambos da CF, não exigem que lei complementar defina a hipótese de incidência, a base de cálculo e os contribuintes.¹⁷

Mesmo após estes movimentos sindicais em prol da revogação das alterações do referido artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho, o mesmo continua em vigor, prevalecendo a facultatividade da contribuição, ou seja, só contribui o trabalhador que fizer a opção de continuar contribuindo.

5.3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Este ponto é um dos mais importantes e mais impactantes na vida do trabalhador e extremamente marcante no trabalho dos sindicatos, pois por décadas os sindicatos dos trabalhadores tinham significativo papel nas negociações com os sindicatos patronais, ao discutir direitos e benefícios, porque estas entidades falavam a mesma língua, tinham capacidade técnica e força para negociar com os patrões, diferentemente do trabalhador que sozinho não tem capacidade suficiente para entender ou reivindicar direitos diante de seu empregador, mesmo possuindo alto grau de instrução.

As normas dentro do nosso ordenamento jurídico são organizadas de forma hierárquica, tendo como centro de todas as normas nossa Constituição Federal de 1988; desta forma todas as Leis, decretos, emendas, consolidações ou outros instrumentos normativos devem estar de acordo com o que preconiza nossa Carta Magna, passando por um controle de constitucionalidade durante a sua criação – chamado de controle de constitucionalidade prévio – e posterior a sua publicação corre o risco de sofrer ações de inconstitucionalidade a fim de verificar sua adequação com os comandos

¹⁷ RISOLINO, Gabriel. Como fica a contribuição sindical após a reforma trabalhista. 2018. Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/279983/como-fica-a-contribuicao-sindical-apos-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 de outubro de 2020.

constitucionais.

Antes os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas tinham sua força, mas com base nas leis trabalhistas. Tudo o que era discutido, acordado e efetivado nestes acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas tinha como fonte principal a legislação trabalhista – a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis esparsas - não bastando somente agradar aos envolvidos, tendo também que subsumir-se à lei para que tivesse validade.

Assim, a nova regra é pautada na intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho, dando maior autonomia as partes dessa relação contratual, que passam a estabelecer condições que antes eram impostas por lei. Registre-se que essas negociações não poderão acontecer de forma individual pelo trabalhador, mas somente pela entidade de sua classe, ou seja, o acordo deve ser fruto da atividade coletiva do sindicato.¹⁸

A partir da entrada em vigor da Lei 13.467 de 2017, que efetivou a Reforma Trabalhista, os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas passaram a ter força superior às leis, desde que o pactuado esteja de acordo com o disposto artigo 611-A, como vemos a seguir:

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

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

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do

¹⁸ VIZEU. Marcia. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado. 2019. Disponível em: <<https://direitoreal.com.br/artigos/prevalencia-negociado-legislado>>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.¹⁹

Cabe salientar que o rol do artigo 611-A, acima apresentado, é apenas exemplificativo, podendo ainda o negociado prevalecer sobre o legislado acerca de outros assuntos, todavia, para que os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas não ultrapassassem certos limites, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe juntamente com o supramencionado dispositivo, o artigo 611-B, como balizador, como se segue:

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

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

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

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

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

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

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

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

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

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

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

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

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

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

XIX – aposentadoria;

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

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

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício

¹⁹ BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis Trabalhistas, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

permanente e o trabalhador avulso;

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

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

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

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

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

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.²⁰

Isto posto, embora existam limitações a possibilidade do negociado ser superior ao legislado é mister salientar que tal comando não tem como objetivo aumentar os direitos trabalhistas, mas sim diminuí-los, dando vantagem para os empregadores quando permite a celebração de acordo individual de trabalho com trabalhadores que possuem nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme aduz Thaís Popets:

É possível entender que a prevalência do negociado sobre o legislado não tem como objetivo adicionar maiores direitos aos trabalhadores, mas sim diminuí-los e até favorecer ao empregador, que diga se de passagem, não é quem está em uma posição de hipossuficiência, além que, na realidade não é porque o empregado tem, por exemplo, nível superior que conhece de seus direitos, às vezes por pressão seja do empregador ou até mesmo da realidade socioeconômica que o País tem, acaba aceitando condições de trabalho impróprias.²¹

²⁰ BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis Trabalhistas, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

²¹ POPETS. Thaís. O futuro do Direito do Trabalho com a prevalência do negociado sobre o legislado. 2019. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/74615/o-futuro-do-direito-do-trabalho-com-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

6. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto percebe-se que no ano de 2017, depois de muitos anos sem tocar no assunto, nosso legislativo movimentou-se bastante em relação à atuação sindical. Legislar sobre o tema, adequar as normas à realidade atual, em si não é algo ruim, até porque é necessário que existam leis e outros dispositivos que socorram os advogados e também os juristas em seu labor diário; contudo a forma como o legislativo trabalhou acerca do tema não foi, em nada, benéfica para o trabalhador, este que é o amparado pelos textos e discussões oriundas das casas legislativas.

As alterações da reforma em relação aos sindicatos foram significativas e impactantes. A ausência do sindicato na homologação do contrato de trabalho, foi prejudicial para a maioria dos trabalhadores que não compreendem a linguagem do termo de rescisão do contrato de trabalho e ficam desprotegido num momento delicado de sua vida profissional. Não apenas os profissionais com baixo grau de instrução, podem passar por isso, como também pessoas bem instruídas; porque o termo de rescisão do contrato de trabalho, não é claro, tem uma linguagem específica que não é comum a todos os profissionais, restringindo tal entendimento a funcionários de departamentos pessoais, recursos humanos e representantes sindicais, este sendo o acompanhante ideal no momento da homologação do contrato de trabalho.

Em continuidade às mudanças é mister salientar que a facultatividade na contribuição sindical impactou diretamente no trabalho destas entidades, pois sem verbas é quase impossível funcionar. Antes a contribuição sindical de um dia de trabalho por ano era obrigatória a todos os trabalhadores amparados por uma classe sindical, mas a reforma trabalhista de 2017 retirou tal obrigação, deixando os sindicatos sem fontes diretas de custeio, tendo que buscar outras formas de financiamento para suas atividades, o que dificulta a assistência ao trabalhador, deixando este à mercê da vontade do empregador.

Neste ponto não podemos de deixar de concluir sobre um assunto que gerou polêmicas e ainda hoje, 3 anos após a promulgação a Reforma Trabalhista de 2017 ainda é alvo de preocupações – o negociado sobre o legislado. A autonomia dos sindicatos tem certa importância, mas não é bem isso que se vê ao analisar os termos da Lei 13.467 de 2017, os quais dão algumas liberdades aos sindicatos, mas em outro momento retiram completamente as possibilidades de acordar benefícios para os trabalhadores. A ideia inicialmente tem um cunho filosófico muito bonito, pois dá liberdade aos sindicatos para proverem direitos aos trabalhadores superiores aos que a

própria legislação prevê, desde que não ultrapasse os limites constitucionais, contudo as limitações a essas liberdades engessam – quase que por completo – a atuação sindical.

Por fim cabe a todos os membros da coletividade, trabalhadores, operadores do direito e juristas, prezar pelo princípio do não retrocesso social, a fim de continuar garantindo e defendendo os direitos trabalhistas, pois a legislação trabalhista atual sofreu com a Reforma Trabalhista de 2017, então temos que continuar na luta, já que os sindicatos perderam muitas de suas possibilidades de ação em prol dos direitos do trabalhador.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Constituição da Republica Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

SOUZA, Isabela. COMO SURGIRAM OS SINDICATOS?. Conheça a história do sindicalismo no Brasil e no mundo. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. O que é unicidade sindical?. 2005. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/62281-o-que-e-unicidade-sindical/>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

SINDIS. História dos sindicatos no Brasil. Disponível em: <<https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

SILVESTRE. Dimas Cucci. O princípio da proteção da esfera trabalhista. 2018. Disponível em: < <https://dimascucci.jusbrasil.com.br/artigos/694274902/o-principio-da-protecao-na-esfera-trabalhista#:~:text=Nos%20dizeres%20do%20brilhante%20doutrinador,uma%20das%20partes%3A%20o%20trabalhador.>>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

SANTOS. Roberto Bandeira Santos, apud SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas notas em torno da proibição de retrocesso na esfera dos direitos fundamentais. In: Direito & Justiça, Porto Alegre, v. 32, n. 1, p. 09-50, jan.jun. 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 05 de outubro de 2020.

O que é isonomia e qual sua importância para o Direito?. AURUM. 2019. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/isonomia/>>. Acesso em: 05 de outubro de 2020.

WIKIPEDIA. Reforma trabalhista no Brasil em 2017. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017>. Acesso em: 30 de outubro de 2020.

POPETS. Thais. O futuro do Direito do Trabalho com a prevalência do negociado sobre

o legislado. 2019. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/74615/o-futuro-do-direito-do-trabalho-com-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em 30 de outubro de 2020.

RISOLINO. Gabriel. Como fica a contribuição sindical após a reforma trabalhista. 2018. Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/279983/como-fica-a-contribuicao-sindical-apos-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 de outubro de 2020.

VIZEU. Marcia. A Prevalência do Negociado sobre o Legislativo. 2019. Disponível em: < <https://direitoreal.com.br/artigos/prevalencia-negociado-legislado>>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

BOLETIM Nº 3102. AASP. Pílulas da CLT – Negociado x Legislativo. Disponível em: < <https://www.aasp.org.br/em-pauta/negociado-legislado/>>. Acesso em 04 de novembro de 2020.

LOURO. Henrique da Silva. Reforma trabalhista - extensão e limites do negociado sobre o legislado. 2017. Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/270379/reforma-trabalhista---extensao-e-limites-do-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em 04 de novembro de 2020.