

## **A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO SINDICAL NO BRASIL: Quais os efeitos da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro?**

Patricia Schneider<sup>1</sup>

Cíntia dos Arbués Nery da Silva<sup>2</sup>

Corinta Maria dos Arbués Nery<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este artigo abrange as lutas da classe operária para manter as conquistas de seus direitos trabalhistas, em sua plenitude, ao longo das décadas, quando houve a implantação do processo de industrialização. Nessa proporção, foi realizada uma retrospectiva da história do movimento sindical no mundo e, assim, pretendeu-se analisar a representatividade sindical contemporânea no Brasil, buscando compreender a problemática enfrentada com as mudanças trabalhistas ocorridas. Em seguida, empenhou-se em abordar a reforma trabalhista e o Direito Sindical no Brasil, com o objetivo de analisar quais as mudanças significativas ocorridas nas entidades sindicais com as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. O intuito é apontar as principais alterações no Direito Sindical, dentre elas, a contribuição sindical que passou a ser facultativa, o predomínio do negociado sobre o legislado nas convenções e acordos coletivos, e, também, a criação de uma comissão de representantes dos trabalhadores nas empresas, dessa forma, figurando o papel exercido anteriormente pelos Sindicatos. A metodologia de pesquisa é básica, qualitativa, exploratória e bibliográfica; a abordagem foi por método dedutivo e com o procedimento monográfico. O resultado alcançado foi o de identificar uma questão social no Direito do Trabalho, a fragilidade das entidades sindicais na atualidade e seus esforços para reestruturar-se de modo expressivo e, por fim, conduzir o leitor a uma análise sobre o futuro do sindicalismo brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Legislação Trabalhista. Direito Sindical. Trabalhadores.

## **LABOR REFORM AND LAW UNION IN BRAZIL: What are the effects of labor reform on Brazilian unionism?**

**ABSTRACT:** This article covers the struggles of the working class to maintain the full achievement of their labor rights over the decades, when the industrialization process was implemented. In this proportion, a retrospective of the history of the trade union movement in the world was carried out, and thus, it was intended to analyze the contemporary union representation in Brazil, seeking to understand the problem faced with the labor changes that occurred. It then endeavored to address labor reform and trade union law in Brazil with the aim of analyzing what significant changes occurred in unions with changes in the Consolidation of Labor Laws. The intention is to point out the main changes in the Union Law, among them, the union contribution that became optional, the predominance of the negotiated over the legislated

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito do Centro Universitário Cathedral.

<sup>2</sup> Professora Especialista em Docência no Ensino Superior no Curso de Direito do Centro Universitário Cathedral.

<sup>3</sup> Professora Especialista em Direito Penal, Processo Penal e Práticas Forenses no Curso de Direito do Centro Universitário Cathedral.

in collective conventions and agreements, and also the creation of a commission of workers representatives in the companies, thus figuring the role previously exercised by the Unions. The research methodology is basic, qualitative, exploratory and bibliographic; The approach was by deductive method and the monographic procedure. The result was to identify a social issue in Labor Law, the fragility of trade unions today and their efforts to significantly restructure and, finally, lead the reader to an analysis of the future of Brazilian trade unionism.

**KEYWORDS:** Labor Legislation. Union law. Workers.

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito Sindical nasceu, na primeira metade do século XVIII, nos principais países industrializados da Europa, como reação às precárias condições de trabalho e remuneração a que estavam submetidos os trabalhadores, no capitalismo. Desde então, possui atribuições fundamentais na organização da classe trabalhadora, para a luta por uma sociedade justa e democrática, pressionando pela ampliação dos direitos individuais e coletivos, ainda hoje, estreitos, em muitos países, entre os quais o Brasil.

Na história dos movimentos sindicais, são conhecidas as fases de ascensão e de declínio do sindicalismo, motivados pelos decursos econômicos, pelas mudanças na estrutura de empregos, pelo clima político-ideológico e também pela postura das elites políticas com relação aos sindicatos. As associações sindicais são entidades de representação dos interesses das diversas classes trabalhadoras, criados para equilibrar o poder dos empregadores na relação contratual, reconhecidamente conflituoso, entre capital e trabalho.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houveram inúmeros debates sobre o assunto, em razão da redução de direitos dos trabalhadores, da insegurança jurídica dos sindicatos – representantes das classes trabalhadoras –, dos aplicadores do direito, de forma geral, e das divergências sobre a inconstitucionalidade de alguns artigos vigentes.

Diante disso, este estudo tem como tema “A Reforma Trabalhista e o Direito Sindical no Brasil”, buscando compreender as alterações ocorridas, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, tendo em vista a análise da seguinte questão: quais os efeitos da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro?

Nesse contexto, o objetivo maior do estudo foi avaliar os efeitos ocorridos no Direito Sindical, após as mudanças com a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho. É indiscutível que a fragilidade sindical acarretará diminuição na qualidade e eficiência das relações empregatícias, e os sindicatos atuais terão de fazer ajustes e ampliar a abertura de relações com a categoria, por meio da valorização da representação.

Trata-se de uma pesquisa básica, com o objetivo de explorar o tema da reforma trabalhista e o direito sindical no Brasil, sendo útil para o avanço da ciência jurídica e social, com vistas a proporcionar maior familiaridade com o problema, ao torná-la mais explícita.

Diante dos estudos e das interpretações dos impactos da reforma trabalhista, no contexto atual, a pesquisa qualitativa foi de suma importância, visto que o objetivo principal foi avaliar se as medidas adotadas pelos sindicatos amenizam os reflexos da reforma.

Quanto aos objetivos, a pesquisa exploratória foi adotada, pois o tema e o problema abordados são relevantes, com vistas a construir hipóteses, por se tratar de questões sociais e estarem ligadas diretamente ao trabalhador brasileiro. Para maior aprofundamento, a pesquisa bibliográfica foi utilizada, a partir de matérias já publicadas e constituída principalmente de livros (doutrinas), leis e jurisprudências, pois foram bases essenciais para a construção deste artigo científico.

Desse modo, entendeu-se como adequado adotar, como método de abordagem, o método dedutivo, partindo de leis mais gerais, como a Constituição Federal, a CLT, com a reforma trabalhista, doutrinas, que permitiram, por meio de informações e premissas, formar uma análise, para, assim, permitir um parecer jurídico.

Por fim, entendeu-se como adequado o procedimento monográfico, uma vez que o estudo proposto consistiu na observação da associação sindical, em todos os seus aspectos, designados por uma diversidade de pesquisas, registrando os fins a que se destina.

Como autores fundamentais para a realização do estudo, foram utilizados: Martins (2018), Peixoto (2017), Arouca (2013), Filho (2018) e Massoni (2007), com a finalidade de agregar as diversas fontes de informações, ampliar e solidificar a pesquisa científica, necessária para um coerente desenvolvimento do tema e resposta ao problema proposto.

Por conseguinte, para a construção deste artigo, abordou-se a origem do Direito Sindical, o qual advém da industrialização europeia; um breve resumo do processo histórico de implantação no Brasil; a atual mudança na legislação trabalhista e as principais alterações ocorridas no Direito Sindical, cujo propósito é flexibilizar as normativas da relação de trabalho, como resposta a atual crise econômica, segundo declaração do legislador reformista.

Isso posto, com as condições existentes na lei trabalhista brasileira, faz-se indispensável à solução do problema buscar uma posição quanto à realidade dos fatos e acompanhar as ações dos sindicatos brasileiros, com o intuito de se reestruturar, de modo administrativo, político e financeiro para se manter expressivo.

## **2. PRINCIPAIS MUDANÇAS LEGISLATIVAS NO DIREITO SINDICAL**

O trabalho humano em nossa sociedade é motivo de orgulho. Quantas vezes já ouvimos o pensamento de que o trabalho dignifica o homem? Adquirimos respeito, direitos morais e, com a força do nosso trabalho, recebemos salários e, assim, nossa independência, conquistas materiais, estabilidade financeira e sobrevivência, exteriorizando nossa dignidade.

Deixamos muito tempo de nossas vidas no meio ambiente laboral, desse modo, é imprescindível darmos importância e tutelarmos os trabalhadores, a fim de garantir-lhes as mínimas condições de dignidade para o desempenho de suas funções, garantindo qualidade de vida.

No Brasil, a busca pelos direitos no trabalho foi tardia, em decorrência da escravidão. Porém, em 1º de maio de 1943, no governo Getúlio Dornelles Vargas, foi promulgada, pelo Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em consequência de que Vargas foi personificado como “pai dos pobres”, por sua política populista que visava garantir direitos aos trabalhadores, sendo, pela primeira vez, garantidos em Lei.

Conhecida popularmente como CLT, esta consolidação regulamenta os trabalhos urbanos, tanto as relações individuais como as coletivas; visa, ainda, proteger o trabalhador, regular as relações de trabalho e criar o Direito Processual do Trabalho, com a pretensão de impedir que continuem as relações abusivas de trabalho que historicamente já eram comuns.

Passados 74 anos da promulgação da CLT, foram realizadas as alterações nos direitos trabalhistas e sindicais, tendo, como principal justificativa, aquela apresentada pelo Relator, na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho, – cujo sentido é repetido pelo Relator no Senado, Ricardo Ferraço – que foi: “O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais [...]” (BRASIL, 2017). Por fim, o relator assegurou que “os principais direitos estão na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações [...]” (BRASIL, 2017).

Inicialmente, ressalta-se que os principais direitos dos trabalhadores são assegurados, constitucionalmente, de maneira que a reforma trabalhista não possui poder para os modificar. Portanto, nenhum dos direitos assegurados no art. 7º da Constituição Federal/88 será afetado, a saber:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]  
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;  
[...]  
XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, com a nova lei trabalhista, segundo os Relatores acima citados, abrem-se campos de visibilidade, proporcionando a melhoria nos empreendimentos, dentre eles, os comerciais, empresariais e industriais, o que proporcionará um maior crescimento econômico, oportunizando a competitividade no mercado nacional e internacional, beneficiando os ambientes de negócios, garantindo a sustentabilidade e estimulando a geração de mais e novas modalidades de empregos.

## 2.1 A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS E A COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS

A proposta deste artigo é expor as principais mudanças no Direito Sindical, dentre elas, a Contribuição Sindical, as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e a Implantação de Comissão Interna dos Representantes dos Trabalhadores nas Empresas.

Os artigos alterados pela CLT (arts. 545, 578, 579, 582, 583 e 602), por meio da Lei nº 13.467/2017, exigem autorização expressa do funcionário para que haja o recolhimento da contribuição sindical, tanto de empregados, empregadores, autônomos e avulsos. No que atine à Contribuição Sindical, temos que, anteriormente, era compulsória, conforme previa a antiga regra do caput do artigo 545 da CLT. Na atual vigência, a contribuição sindical passou a ter a seguinte redação:

Art. 545 - 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 (BRASIL, 2017).

Assim, com a nova redação, o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento está sujeito à autorização do empregado. Dessa forma, é preciso que o empregado informe e autorize, de forma terminante e categórica, ao empregador a cobrança sobre a sua folha de pagamento, conforme também preleciona Sérgio Pinto Martins:

Com a Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical passou a ter natureza facultativa e não mais tributária, pois depende da autorização de

empregados, empregadores, avulsos e autônomos para ser feito o recolhimento. Tributo não depende da vontade da pessoa de contribuir, por isso é compulsório (MARTINS, 2018, p. 1130).

No artigo 582, da CLT anterior, era obrigatório descontar um dia de trabalho do salário do empregado, no mês de março de cada ano. A obrigação era posta pela própria legislação do trabalho, sendo que do empregador apenas era exigido o desconto na folha de pagamento e, por consequência, repassada aos respectivos sindicatos.

Já com o quadro atual, a alteração ocorrida ficou com a seguinte composição:

Art. 582 - Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (BRASIL, 2017).

Dessa maneira, na atual vigência, aos empregadores só é autorizado o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento de seus respectivos colaboradores, quando manifestado pelo obreiro, de forma antecedente. Mas, diante das adequações da reforma trabalhista, em 1º de março de 2019, o atual presidente da república, Jair Messias Bolsonaro, decreta a Medida Provisória-MP nº 873 e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical (BRASIL, 2019).

O texto assinado estabelece que o desconto realizado no salário do empregado passe a ser cobrado em boleto bancário, ou equivalente eletrônico, desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, enviado à sua residência, ou, na impossibilidade de tal envio, encaminhado à sede da empresa. Porém, a matéria tem uma validade provisória e precisa da anuência do Congresso Nacional para que a modificação legal seja definitiva, no entanto, no encerramento deste artigo, a matéria ainda não havia sido apreciada pelo plenário do senado.

Dando continuidade às principais mudanças ocorridas no Direito Sindical, cumpre lembrar a história da Revolução Industrial e destacar que, naquela época, os trabalhadores eram submetidos a condições sub-humanas de trabalho e, com isso, sentiram a necessidade de se reunirem, porque, isolados, eram fracos, sem expressão, diante do poder econômico de seus patrões. Dessa forma, associaram-se em organizações trabalhistas e sindicatos para reivindicar melhores condições de trabalho e aumento de salários.

No Brasil, as Convenções Coletivas surgiram com o Decreto nº. 21.761 de 1932, tendo por base a Lei Francesa de 1919. Eram considerados ajustes relativos às condições de trabalho

entre vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregadores, estabelecendo, por meio de pactos, as normas regedoras das relações de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 faz alusão à norma coletiva, ou à negociação coletiva, no seguinte dispositivo: Art. 8º “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988). Na atual vigência das leis trabalhistas, o artigo 611 define as Convenções Coletivas de Trabalho como:

Art.611- Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 2017).

A composição dos artigos 611-A e 611-B da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, traçam algumas alterações, no âmbito das negociações coletivas brasileiras. O Artigo 611-A foi incluído na nova disposição da Consolidação das Leis Trabalhistas e estabelece o predomínio das condições ajustadas, mediante convenção, ou acordo coletivo de trabalho, ilustrando em quinze incisos e cinco parágrafos os tópicos cuja disposição em negociação coletiva terá a prevalência devido à lei, dentre eles, um dos pontos protegidos traz a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
[...]  
VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;  
[...] (BRASIL, 2017).

No exame de convenção coletiva, ou acordo coletivo, a análise do Judiciário Trabalhista ficará tão somente quanto à conformidade dos objetos essenciais do negócio jurídico, na forma prevista no Código Civil, sendo sua referência de atuação o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Nesse caminhar, faremos uma breve análise dos parágrafos do artigo supracitado, assim: “Art. 611-A § 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” (BRASIL, 2017).

O referido parágrafo faz referência ao artigo 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 que aduz que, para a validade do negócio jurídico pactuado pelas partes, requer-se o agente ser capaz, o objeto ser lícito, possível, determinado ou determinável, de forma prescrita ou não defesa em lei. “Art. 611-A § 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” (BRASIL, 2017).

Para este caso, não será necessário o estabelecimento de contrapartidas nos referidos instrumentos coletivos, por não se caracterizar um vício do negócio jurídico.

Art. 611-A

§ 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 instrumento coletivo (BRASIL, 2017).

Já nesse parágrafo, haverá uma contrapartida obrigatória, que é a proteção contra a dispensa imotivada, durante o prazo de vigência do referido instrumento coletivo, por exemplo, os membros da comissão não poderão sofrer dispensa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, quando for prevista a redução de jornada ou salário.

Art. 611-A

§ 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. (BRASIL, 2017).

O parágrafo estabelece certas contradições contratuais, quanto à metodologia acolhida pelo Poder Judiciário, em se tratando de cláusula compensatória prevista em convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho. Por se tratar de um acordo jurídico entre as partes, temos a ocorrência instantânea, ao menos, de modo geral, da teoria contratual clássica, bem como dos seus princípios norteadores, assim, desafiam questões básicas de teoria dos contratos.

§ 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. (BRASIL, 2017).

Estipula ser necessário que todos os sindicatos que participaram da formação da norma coletiva passem a integrar o polo passivo do processo em que se discute a cláusula convencionada, caso um obreiro se encaminhe ao Judiciário, para discutir a validade dessa norma infralegal. A ideia é tentar frear as inúmeras ações que irão questionar a validade de cláusulas normativas.

Na visão do legislador reformador, por força da Lei 13.467/17, criaram-se dispositivos, dando mais liberdade às categorias profissionais de estabelecerem regras específicas para cada categoria profissional. Assim, a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de que alguns temas



possam ser objetos de Convenção Coletiva e terão prevalência sobre a lei, permitindo que trabalhadores e empregadores estabeleçam as formas como o direito será utilizado, observando a legislação e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Esta enumeração não é restritiva, outros temas das relações de trabalho podem ser dialogados por negociações coletivas, desde que não vedem, expressamente, a utilização de forma supressiva, ou redutiva, os direitos trabalhistas, de acordo com o artigo 611-B. Por seu turno, o novo artigo 611-B da CLT indica taxativamente os trinta temas que não são permitidos como objetos de negociação de direitos, o que implica dizer que, se um desses artigos constar nos acordos coletivos, será declarada nulidade absoluta da respectiva cláusula estipulada na relação contratual trabalhista. Sendo assim, dentre eles, o artigo aduz:

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

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; (BRASIL, 2017). [...]

Assim, para o pacto do negócio jurídico ter validade, depende da licitude. Dessa forma, o artigo 611-B traz o rol de temas que não podem ser matéria de negociação; em oposição, o artigo 611-A elenca as condições que são passíveis de negociação coletiva, sendo que ambos devem estar devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, para, assim, produzir seus efeitos legais, com vigência máxima de até dois anos.

Outra mudança no Direito Sindical a ser abordado neste artigo é a possibilidade de criação da Comissão de Representantes dos Empregados, nas empresas, prevista no artigo 510-A “caput” da CLT, contendo diversos incisos regulamentadores, cuja composição é definida pela quantidade de funcionários na empresa, sendo a redação da disposição legal: Art. 510-A: “Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (BRASIL, 2017). No caso de a empresa ter funcionários em demais Estados, será criada uma comissão nesses respectivos lugares.

O artigo 510-B traz em seus incisos as atribuições da Comissão de Representantes dos Empregados e tem como intuito criar uma figura mediadora de possíveis conflitos entre as partes empregadoras e empregadas, conforme a seguinte disposição legal:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa; [...]; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; [...]; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 2017).

A comissão terá, como atividade, dialogar e apresentar as melhores soluções, sem substituir a função do sindicato de defender e representar as categorias trabalhadoras em seus direitos e interesses coletivos. Os métodos de representação dos empregados, no ambiente de trabalho, são ferramentas de integração e de cooperação na relação trabalhista, quais sejam, os empregados, o ambiente laboral, os recursos de trabalho e a administração daquele estabelecimento.

Pode-se considerar como uma possível medida de tutelar os direitos trabalhistas dispostos nos artigos da CLT, anteriormente mencionados, uma vez que disciplinam as eleições, o funcionamento, a formação, as atribuições e as garantias de tais comissões para representação dos empregados. Também vão ao encontro do nosso ordenamento pátrio com os preceitos da Convenção 135 da OIT (ratificada pelo Brasil, em 18 de maio de 1990), assim, demonstrando propensão para a efetivação de uma organização sindical pelas próprias empresas.

Porém, a trajetória ainda é longa e desafiadora e o ideal para o momento é não acreditar em uma aplicação eficaz, de imediato, até mesmo porque saberemos da solidificação das matérias objeto das mudanças na legislação trabalhista quando surgirem as primeiras incompatibilidades de resolução dos problemas e desafios futuros. A construção será por etapas, sendo essa somente a primeira delas, diante da amplitude de alterações ocorridas, criando para os operadores do direito as incertezas sobre a efetividade plena da Lei vigente.

### **3. O QUE OS SINDICATOS CONSIDERAM COMO PREJUDICIAL NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA**

A história mostra o trabalho desempenhado, as atribuições e a importância dos sindicatos, na construção das sociedades modernas. O reconhecimento dessas entidades fez da organização sindical um representante dos direitos humanos, normatizado em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundamental para as classes trabalhadoras, colaborando imensamente para torná-las menos desiguais, com mais direitos sociais e coletivos. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, depreende-se uma vulnerabilidade sindical com as mudanças ocorridas, dentre as quais estão:

I) o aprofundamento da fragmentação (dividir/fracionar em partes) das bases sindicais, em consequência de os trabalhadores estarem filiados às mais diversas categorias profissionais, em decorrência da permissão da terceirização da mão de obra e dos contratos atípicos;

II) a possibilidade da negociação individual concede que chefes e subordinados que possuam nível superior e profissional, com salários de até R\$ 11 mil reais, celebrem acordos das formas de trabalho; entende-se, dessa forma, que não há inferioridade do empregado, dispensando, assim, a tutela do sindicato ou do Estado;

III) a eliminação da cláusula mais favorável nos acordos, com o fim da ultratividade que era uma forma de garantir a vigência dos direitos previstos nas convenções coletivas e, também, nos acordos, permitirá a desvalorização das conquistas históricas dos sindicatos, expondo ao retrocesso as tutelas dos trabalhadores pactuadas em instruções normativas.

Esse regulamento fortalece a valorização da negociação individual, afastando o sindicato e a Justiça do Trabalho da intermediação e solução dos conflitos trabalhistas e deixando os trabalhadores mais desprotegidos diante das empresas.

Sem a ultratividade diante da prevalência do negociado sobre o legislado, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de ajustamento das partes envolvidas. A ultratividade, portanto, é um processo de defesa, o qual tem a função de realizar um equilíbrio nas negociações coletivas e não a de ser inflexível, como argumentam os empregadores.

Percebe-se que a enérgica modificação legal realizada pelo Congresso Nacional extinguiu surpreendentemente a contribuição sindical compulsória, sem discussão e debates com os interessados, causando amplas consequências no ambiente sindical, provocando graves reflexos sociais, como, por exemplo, a dispensa de muitos trabalhadores sindicais, o fechamento de filiais de sindicatos, atingindo toda a estrutura piramidal: sindicatos, federações e confederações e as centrais sindicais, que necessitavam, em parte, dos valores arrecadados, pois é a sua principal fonte de receita.

Para o Estado a contribuição sindical era compulsória e tinha natureza de tributo, conforme prescreve o artigo 3º do Código Tributário Nacional:

Art. 3º. Tributo é 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. (BRASIL, 1966).

Portanto, o tributo é uma prestação compulsória. Assim, entende-se que a contribuição sindical não é mais uma exigência compulsória (um tributo), como também não foi extinta, apenas passou a ser facultativa, em virtude das modificações promovidas pela Lei 13.467. A

questão aqui exposta é bastante discutida pelos sindicatos, pois, alegam não possuírem condições financeiras para prestar assistência judiciária gratuita aos trabalhadores não associados e que o Estado, por meio de uma manobra, precipitadamente, aprovou a extinção da contribuição, sem antes discutir essa mudança elencada no rol das reformas trabalhistas.

A representação sindical precisa se manter fortalecida, para poder bem representar os trabalhadores, inclusive nos novos acordos e convenções coletivas, mas a finalidade foi exatamente oposta, ou seja, definhá-los, a ponto de perderem as forças e domá-los para servirem aos propósitos do capitalismo, pois não foram pactuados pelo Estado e os sindicatos precisam de um tempo para que sejam criadas novas formas de custear financeiramente suas atividades.

#### **4. AS ALTERNATIVAS PROPOSTAS PELOS SINDICATOS PARA ATENUAR OS REFLEXOS DA REFORMA**

Os sindicatos estão enfrentando desafios internos com o declínio de filiações, tendo como consequência, as receitas reduzidas e o estreitamento da cobertura da negociação coletiva. Diante de tais circunstâncias do quadro atual e real da legislação trabalhista, a entidade sindical poderá adotar posturas práticas e claras para atenuar os impactos da reforma, com vistas a enfrentar as dificuldades previstas no futuro e se adaptar aos novos tempos.

Para redirecionar as políticas de gestão administrativa precisa revisar concepções, criar estratégias para recuperar a confiança, mudar as suas abordagens com a classe trabalhadora, usando todos os meios possíveis para permanecer relevante e aumentar as arrecadações, após queda significativa, no primeiro ano, com a vigência da lei. Inicialmente, a redução de custos é a regra para o momento. Alguns sindicatos estão abrindo diálogos diretos com os trabalhadores para promoverem renovadas transformações administrativas na organização.

Essa renovação passa pela mobilização em defesa das reivindicações dos direitos sociais, por uma democracia ampla nos sindicatos, pela transparência no recolhimento e no uso das finanças das entidades, uma vez que, neste momento, impõe-se a necessidade de unir forças entre os sindicatos e trabalhadores filiados ou não.

Uma questão bastante mencionada é a fusão dos sindicatos, que possui previsão legal no artigo 4º da Portaria n. 326/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE; abaixo, segue o texto na íntegra:

Art. 4º Será considerada fusão, para os fins de registro sindical, a união de duas ou mais entidades sindicais destinadas à formação de uma nova

com a finalidade de suceder-lhes em direitos e obrigações, e resultará na soma das bases e categorias dessas entidades.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de fusão importará no cancelamento dos registros sindicais preexistentes. (BRASIL, 2013).

Os registros sindicais anteriores deixam de existir e um novo será emitido pelo Ministério do Trabalho. É uma característica comum e um começo para a formação de uma base sindical firme, destinada a amparar os movimentos sindicais, em resposta aos novos desafios, ampliar a sua base de representatividade, com a elaboração de estratégias para estimular suas estruturas. A incorporação possui previsão no artigo 9º da Portaria nº 326/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, conforme o disposto:

Art.9º. Considera-se incorporação, para fins de registro sindical, a alteração estatutária pela qual uma ou mais entidades sindicais são absorvidas por outra com o objetivo de lhes suceder em direitos e obrigações, permanecendo apenas o registro sindical da entidade incorporadora.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de incorporação implicará no cancelamento dos registros sindicais das entidades incorporadas (BRASIL, 2013).

Diferencia-se da fusão apenas pelo fato de que uma, ou mais entidades sindicais, serão absorvidas e seus registros sindicais deixarão de existir, em favor da entidade adquirente. A proposta de fusão ou incorporação de sindicatos pode ser uma das formas mais competentes para as associações sindicais somarem o número de filiados e, conseqüentemente, ampliarem os recursos financeiros disponíveis.

Sindicatos podem optar por fusões e incorporações, para aumentar seu poder de troca, sob a perspectiva de sindicatos dos trabalhadores, com o aumento da base territorial e, conseqüentemente, da categoria profissional representada, o que permitirá maior alcance em eventuais greves e maiores recursos financeiros para sobrevivência das associações. Independente das reais razões para qual das opções decidirem, o importante é que as entidades avaliem opções e alternativas para não diminuir receitas, de forma rápida, provocando desequilíbrio financeiro e, efetivamente, atingindo os cofres do sindicato.

As fusões ou incorporações sindicais levam tempo, pois têm que se adaptar às culturas e tradições dos sindicatos em novos estatutos e, além disso, ordenar naturais disputas por poder em cargos e comitês diretivos.

O cenário do momento é a diminuição da filiação de trabalhadores em seus respectivos sindicatos, com isso, tornando-se necessário que sejam criadas alternativas para mobilizar essas

classes e que os desistentes refaçam suas filiações, os filiados permaneçam para que se tornem mais fortes e fortaleçam os direitos tutelados, após anos de luta, ao longo dos tempos.

Na história, os movimentos sindicais sempre exerceram um papel importante: souberam superar momentos desfavoráveis, executaram transformações necessárias para se manter expressivos. É uma força de ordem e pacto nas relações entre as empresas e seus empregados, mas, na conjuntura atual, as organizações sindicais passam por dificuldades e devem recompor futuramente o seu poder representativo.

O que observamos, atualmente, são postos de trabalho sendo diminuídos, em razão não somente da globalização, mas, também, pela liberalidade do comércio internacional que permite uma imensa mobilidade de ação do capital industrial, que tem como atributo a produção em massa para atender a demanda mundial.

A energia humana não está compatível com a necessidade industrial de produção, assim, surgem as máquinas computadorizadas, com programação tecnológica para funcionarem como braços humanos. Túlio de Oliveira Massoni, esclarece bem:

A reestruturação produtiva, sob a lógica de mundialização do capital, tende a impulsionar as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora. A investigação das principais causas da crise apontadas por sociólogos do trabalho, economistas, cientistas políticos e juristas é extremamente necessária na medida em que somente a partir da identificação das mesmas é que poderão ser formuladas e avaliadas as propostas e as alternativas para a superação da crise de que ora se cuida (MASSONI, 2007, p. 24).

Depois de levantadas algumas das causas motivadoras dos problemas que os sindicatos vêm enfrentando, torna-se possível a construção de alternativas para minimizá-las. Desse modo, o sindicato deve deixar de lado a política sindical e se preocupar com o que se passa além do seu espaço de atuação, ou seja, buscar associações com outros movimentos sociais, além da esfera de trabalho sindical e costurar alianças para enfrentar, com mais resistência, os desafios vindouros.

Essa postura fará, de imediato, com que os sindicatos se unam a outros movimentos sociais, em articulação que produzirá efeitos positivos, nos primeiros anos, após a reforma trabalhista, pois, na realidade, sindicatos são, por sua essência, um movimento social, habilitado a legitimar, tutelar os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores nacionais, atendendo os objetivos das partes envolvidas.

Compete-lhes, ainda, criar políticas de atratividade, como, por exemplo, a importância da filiação aos sindicatos, pois a sua representatividade é coletiva; quando intermediar pela

defesa dos direitos trabalhistas será pela coletividade, mas, para isso, precisa-se de uma estrutura organizacional compatível com a demanda.

Nesse sentido, a gestão das entidades sindicais é importante para o momento, pois possui uma característica peculiar e, apesar de nortear apoio nas costumeiras teorias, diretrizes e ferramentas administrativas, caracteriza-se pela força de vontade, mantendo sempre o foco no interesse de todos os membros do sindicato. É como um espírito de coletividade, parceria e desenvolvimento, sendo esse o papel de um gestor sindical, visando objetivos em curto, médio e longo prazo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse sentido, a gestão das entidades sindicais é importante para o momento, pois possui uma característica peculiar e, apesar de nortear apoio nas costumeiras teorias, diretrizes e ferramentas administrativas, caracteriza-se pela força de vontade, mantendo sempre o foco no interesse de todos os membros do sindicato. É como um espírito de coletividade, parceria e desenvolvimento, sendo esse o papel de um gestor sindical, visando objetivos em curto, médio e longo prazo.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 20 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 873 de 1º de março de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm). Acesso em 05 abr.2019.

\_\_\_\_\_. **Ata da 21ª Reunião**, Extraordinária, da Comissão de Assuntos Sociais da 3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura, realizada em 13 de junho de 2017, terça-feira, no Senado Federal, anexo II, Ala Senador Alexandre Costa, Plenário nº 3. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2019/03/28/veja-a-pauta-a-completa-da-comissao-especial>. Acesso em 21 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 326 de 1º de março de 2013**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 de março de 2013. Seção 1, nº 47, p.95. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2018/05/portaria-mte-n%C2%BA-326,-de-1%C2%BA-de-mar%C3%A7o-de-2013.pdf>. Acesso em 25 nov. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva 2018.

MASSONI, Túlio de Oliveira, 1977. **Representatividade Sindical**. 182 p. São Paulo, LTr, 2007.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Reforma trabalhista comentada: com análise da Lei nº 13.467 de julho de 2017**. Leme-SP: JH Mizuno, 2017.