

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ÉRIKA SIBELLE SARAIVA DE ARAUJO PESSOA LUZ

**A REFORMA TRABALHISTA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A CONTRIBUIÇÃO
SINDICAL OBRIGATÓRIA**

Campina Grande – PB

2018

ÉRIKA SIBELLE SARAIVA DE ARAUJO PESSOA LUZ

**A REFORMA TRABALHISTA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A CONTRIBUIÇÃO
SINDICAL OBRIGATÓRIA**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como
requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Direito pela referida
instituição.

Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia.

Campina Grande – PB

2018

L979r Luz, Érika Sibelle Saraiva de Araujo Pessoa.
A reforma trabalhista e as consequências para a contribuição sindical obrigatória / Érika Sibelle Saraiva de Araujo Pessoa Luz. – Campina Grande, 2018.
50 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

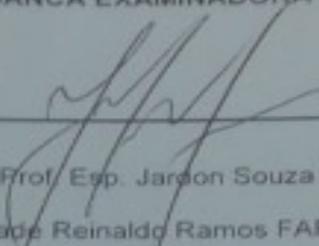
1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Reforma Trabalhista. 3. Contribuição Sindical – Reforma Trabalhista. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

ERIKA SIBELLE SARAIVA DE ARAÚJO PESSOA LUZ

A REFORMA TRABALHISTA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIO

Aprovada em: 13 de junho de 2018

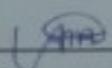
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jerson Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

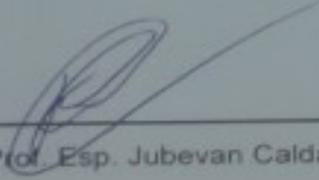
(Orientador)



Profa. Esp. Aline Medeiros Almeida

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Esp. Jubevan Caldas de Sousa

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Dedico esse trabalho a Deus, pois sem ele eu não teria energia para essa jornada, agradeço aos meus pais, irmãos, marido, professores e aos meus colegas que me ajudaram na conclusão da monografia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram para êxito de minha monografia, foram muitas e das mais variadas contribuições e se eu fosse nomear cada pessoa, com certeza, esqueceria de alguém. Gostaria de destacar a orientação do professor Jardon Maia, sempre com grandes contribuições a cada encontro, e aos demais professores da instituição, sempre dispostos a nos ajudar. Afinal, não poderia esquecer dos colegas de sala, alguns grandes amigos, que me acompanharam nessa caminhada.

“...uma regra de direito desprovida de coação jurídica é um contrassenso; é um fogo que não queima, uma tocha que não brilha.”

Rudolf Von Ihering

RESUMO

Em um contexto de alterações estruturais na histórica legislação trabalhista brasileira se faz necessário estudos sobre suas consequências práticas e projeções de como elas podem afetar os direitos dos trabalhadores positivamente ou negativamente. Nesse sentido, escolhemos as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 abordando especificamente as modificações que vislumbram as entidades sindicais, organizações criadas para a busca e fiscalização de direitos trabalhistas, problematizando o quanto essas mudanças de prerrogativas podem afetar a classe trabalhadora e os próprios sindicatos. Partindo do método indutivo, de forma qualitativa, discorreremos sobre o papel social do trabalho e, principalmente, dos sindicatos e sua evolução histórica até os dias atuais, enfatizando alterações efetuadas após a “reforma”, no qual, em nossa pesquisa escolhemos a não obrigatoriedade da contribuição anual sindical como principal tema. Esta contribuição é tributo previsto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, assim como, nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com as mudanças introduzidas pela “reforma” passou a ser recolhida de forma facultativa, exigindo-se a autorização formal dos funcionários para que as empresas efetuem o desconto na folha de pagamento. Esta contribuição era, e ainda é uma das principais fontes de recursos para financiamento das atividades sindicais, como antes seu recolhimento era obrigatório, com o estabelecimento da discricionariedade causou uma grande evasão de recursos dos sindicatos. Dessa forma, abrimos um grande leque de discursões sobre o tema.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Sindicatos. Contribuição. Trabalhador.

ABSTRACT

In a context of structural changes in historical Brazilian labor legislation, studies are needed on their practical consequences and projections of how they can affect workers' rights positively or negatively. In this sense, we have chosen the changes introduced by Law 13467/1, specifically addressing the changes that envisage the trade unions, organizations created for the search and inspection of labor rights, and question the extent to which these changes of prerogatives can affect the working class and the unions themselves. Based on the inductive method, in a qualitative way, we discuss the social role of labor and, above all, the unions and their historical evolution to the present day, emphasizing changes made after the "reform", in which, in our research, we chose not to of the annual union contribution as the main theme. This contribution is a tax provided for in article 8, item IV of the Federal Constitution, as well as in articles 578 et seq. Of the Consolidation of Labor Laws, with the changes introduced by the "reform" was collected on an optional basis, requiring formal authorization of employees for companies to pay off the payroll. This contribution was, and still is one of the main sources of funding for union activities, as before their collection was mandatory, with the establishment of discretion caused a major evasion of union resources. In this way, we open a wide range of discourses on the subject.

Keywords: Labor Reform. Unions. Contribution. Worker.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I	13
1. ENTIDADES SINDICAIS BRASILEIRAS	13
1.1 AS MUDANÇAS SOCIAIS NA CONCEPÇÃO DO TRABALHO.....	13
1.2 AS MUDANÇAS HISTÓRICAS DOS SINDICATOS	20
1.3 SINDICALIZAÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988	24
CAPÍTULO II	27
2. REFORMA TRABALHISTA	27
2.1 DA CONVERSÃO DO PROJETO DE LEI DA CÂMERA 38/2017 EM LEI FEDERAL 13.467 DE 2017	27
2.2 AS MUDANÇAS QUE IMPLICAM DIRETAMENTE OS SINDICATOS	31
2.3 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO INTERNACIONAL	34
CAPÍTULO III	39
3. DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	39
3.1 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA (ASSISTENCIAL, SINDICAL, CONFEDERATIVA E MENSALIDADE SINDICAL)	39
3.2 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AS CONTRIBUIÇÕES, ESPECIFICAMENTE EM RELAÇÃO A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

Em 2017 tivemos uma reforma estrutural na legislação trabalhista brasileira, nossa pesquisa tem como objetivo discorrer sobre os principais possíveis impactos que esta Reforma Trabalhista, Projeto de Lei da Câmara PLC 38/2017) que se transformou na lei 13.467/2017, pode ocasionar para as relações sindicais. Aprovada pelo Senado Federal, em 11 de julho de 2017, sancionada pelo presidente da República em 13 de julho de 2017, sem vetos e com *vacatio legis* de 120 dias, sendo aplicada efetivamente em 11 de novembro de 2017. A reforma revogou e alterou importantes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo mudanças estruturais na dinâmica trabalhista, tanto para empregadores e empregados, como também para os sindicatos.

Neste sentido, a pesquisa discorrerá sobre as consequências práticas dessas mudanças no que diz respeito as relações sindicais, fazendo um estudo comparativo e histórico da legislação. Nossa pesquisa tem relevância significativa no contexto atual da sociedade brasileira, já que as alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho, ao contrário das feitas em outras legislações mais específicas, trouxeram importantes mudanças nas relações de emprego e sindicais.

Conforme o passar dos séculos, as legislações relativas ao trabalho passaram por muitas modificações, influenciadas principalmente por fatores sociais, culturais e políticos. Essas mudanças destacam as escolhas políticas dos nossos representantes legislativos, traçando parâmetros no qual o nosso país irá caminhar. A importância da pesquisa é justamente a análise desses fatores de mudança juntamente com os seus impactos para as relações sociais do trabalho. Dessa forma, chegaremos aos possíveis impactos dessas alterações.

Para realizarmos quaisquer pesquisas se faz necessário o estabelecimento de limites e método, sendo assim, assumimos o método indutivo, já que segundo Antonio Carlos Gil “ Pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir o conhecimento” (2008, p. 8). Ou seja, para chegarmos as conclusões seguras a escolha do método que mais se adapte a pesquisa é essencial. Nosso estudo adota o método indutivo por se tratar de uma pesquisa que pretende chegar a uma conclusão que pode ser verdadeira ou não, partindo de premissas

verdadeiras, ou seja, partindo de fatos reais pretendemos cogitar possíveis consequências que a reforma trabalhista já causou e ainda irá ocasionar nas relações de trabalho e seus agentes.

Quanto a natureza da nossa pesquisa, podemos classificá-la como básica, pois apesar de gerar novas discussões sobre o tema e novas perspectivas da aplicação na sociedade das alterações legislativas, necessariamente não terá aplicação de imediato na prática.

Em relação a forma de abordagem do problema, iremos observá-lo de forma qualitativa, já que, nesse tipo de estudo nem tudo podemos quantificar em números, muitas informações serão uma projeção das consequências na realidade. Do ponto de vista dos objetivos, como essa alteração na legislação trabalhista é recente, o intuito da pesquisa, entre outros, é passar uma visão geral sobre o tema, proporcionando maior familiaridade com o problema, envolvendo um levantamento bibliográfico, sendo assim, do ponto de vista dos objetivos se encaixa como uma pesquisa exploratória, conforme o reconhecido autor de metodologia científica Antonio Carlos Gil:

“As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de coleta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas.” (GIL, 2008, P. 27).

Podemos perceber na explicação acima de Antonio Carlos Gil o caráter exploratório da pesquisa que levantou hipóteses para estudos posteriores sobre o tema, abrindo portas para novas discussões e levantamentos. Segundo o próprio autor, pesquisas exploratórias constituem a primeira fase de grandes pesquisas, principalmente quando o tema, que por ser novo, necessita de explicações.

No quesito procedimentos técnicos, nossa pesquisa é experimental, pois, selecionamos variáveis que influenciam em nosso objeto, definimos as formas de controle e de observação dos efeitos que as variáveis produzem no objeto, fazendo isto, criamos nossas hipóteses que podem ou não se concretizar no caso real.

O importante é abrir um cenário de debates sobre o tema, levando em consideração os impactos que as alterações estão causando e irão causar no cenário

trabalhista brasileiro, a reforma é um tema recente, no qual há opiniões divergentes sobre as consequências, cada classe defende sua bandeira, os empregadores reclamam menos burocracia e redução de encargos; os trabalhadores esperam a manutenção dos direitos já adquiridos em um contexto histórico de lutas e os sindicatos reclamam a supressão de suas prerrogativas com as alterações.

No primeiro capítulo procuramos familiarizar o leitor com o tema, fazendo uma pequena introdução sobre o desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira e o conceito de trabalho. Isso se faz necessário pela complexidade do tema e pelas fases que o trabalho passou, desde a ausência de direitos até a conquista deles. Fizemos essa mesma introdução, no segundo tópico do primeiro capítulo para explicar o desenvolvimento das organizações sindicais, estas também tiveram períodos de mais liberdade de atuação, como também de controle estatal. É relevante entender sua origem e o que mobilizou a união de trabalhadores para exigir prerrogativas. Concluímos o primeiro capítulo com o terceiro tópico falando sobre como o sindicalismo é abordado por nossa atual Constituição Federal (1988), explicando as prerrogativas que esta carta oferece sobre o tema.

No segundo capítulo adentramos mais no objeto principal da pesquisa, explicando a origem da reforma trabalhista e suas alterações de forma geral. No segundo tópico restringimos o estudo às alterações que afetam diretamente as atividades sindicais, finalizamos no terceiro tópico, fazendo uma análise comparativa com as convenções internacionais.

No último capítulo, em seu primeiro tópico, explicamos como eram as contribuições cobradas pelos sindicatos antes da reforma, mostramos de que forma as contribuições sindicais, assistenciais e confederativas se caracterizavam. No tópico posterior, concentramos o nosso estudo na contribuição sindical, pois a nosso ver, foi a mais atingida com as mudanças, ela é uma das mais importantes fontes de financiamento sindical, e antes seu recolhimento era obrigatório. Atualmente é contribuição discricionária, causando algumas consequências para os sindicatos que problematizamos ao longo da pesquisa.

CAPÍTULO I

1. ENTIDADES SINDICAIS BRASILEIRAS

Os sindicatos têm importante posição na luta para condições dignas de trabalho no Brasil. Para entendermos a evolução do seu papel social é necessário, inicialmente, abordar alguns pontos relevantes na história do Direito do Trabalho para compreendermos as origens da atual estrutura sindical brasileira, para tanto, preparamos essa abordagem inicial.

1.1 AS MUDANÇAS SOCIAIS NA CONCEPÇÃO DO TRABALHO

A visão sobre o que é trabalho na sociedade passou por mudanças muito significativas ao longo dos anos, ou seja, passou por ressignificações. Atualmente se reconhece o vínculo trabalhista pelas características descritas na Lei e doutrina, que de forma resumida, se personificam na onerosidade, subordinação, não eventualidade, alteridade e pessoalidade (BARROS, 2016).

Porém, nem sempre foi assim, a legislação de forma ampla é fruto de uma evolução histórica da função social do trabalho e sua importância na sociedade, considerando todas as mudanças sociológicas referentes à sua valoração. Podemos dizer que tal ato é inerente a nossa condição humana, segundo Evaristo de Moraes Filho, Antônio Carlos Flores de Moraes (2014, p. 40), “o trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações”.

No início das organizações sociais, quando o ser humano deixou de ser nômade e começou a se organizar nas primeiras comunidades, já há relatos de existência de uma divisão de tarefas, todavia, seu intuito não era gerar lucros nem excedentes, a intenção estava ligada muito mais a sobrevivência da comunidade e atendimento as necessidades básicas, como por exemplo, a alimentação e defesa. Durante a história, essas divisões de funções foram desenvolvidas e mais especializadas e se transformaram hoje no que conhecemos como trabalho. Este, nas sociedades antigas, como a grega e a romana tinha uma conotação negativa e menos nobre, já na atualidade virou instrumento para o aumento dos lucros dos empresários e investidores passando também a ser alvo de estudos por parte de

filósofos como Émile Durkheim, Karl Marx e Max Weber. A própria origem etimológica da palavra trabalho já nos informa sobre sua concepção inicial.

“Difícilmente encontraríamos uma palavra mais equívoca e ampla do que esta, com uma infinidade de significações. Quanto à sua etimologia, é assunto discutido e obscuro até hoje. Segundo Tilgher, os gregos (a Antiguidade em geral) conceberam o trabalho como um castigo e como uma dor; basta lembrar que o termo grego *pónos*, que significa trabalho, tem a mesma raiz que a palavra latina *poena*. Em ambos está presente a mesma ideia de tarefa penosa e pesada, como em fadiga, trabalho, pena. Para Lucien Fébvre, a palavra veio do sentido de tortura — *tripaliare*, torturar com o *tripalium*, máquina de três pontas. Na observação de Robertis, não possui a Antiguidade uma palavra equivalente a nosso trabalho, na qual se destacam as notas de fadiga e de pena, mas igualmente a de força e altivez, exaltada vigorosamente pela consideração social”. (MORAES FILHO; MORAES 2014, P. 39).

Como explicado pelos autores citados, a origem da palavra trabalho, em seu termo grego, tem a mesma raiz do termo latino, ou seja, a palavra “*poena*”, que significa pena em português, destacando a inicial conotação negativa que este ato tinha naquela época, sendo semelhante a um castigo, algo depreciativo e humilhante.

Não podemos refletir sobre o trabalho sem antes falar de alguns processos que o antecederam e até hoje são encontrados de forma legítima ou não em algumas sociedades, com a escravidão e servidão. Na escravidão, que teve várias formas, e foi sem dúvida a relação mais abusiva pela qual a relação de trabalho passou, os escravos eram tidos como “coisas”, eram vendidos, trocados e sujeitos a castigos físicos ao *bel* querer de seus donos.

“A condição de escravo deriva do fato de nascer de mãe escrava, ou ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes”. (BARROS, 2016, P.45).

Nesse trecho, podemos perceber que os escravos eram tidos como meros instrumentos de trabalho, perdiam sua condição de humanos e eram “coisificados”. Na grande maioria das vezes, faziam o trabalho pesado e braçal, dispensado pelos

homens livres, além disso, sofriam castigos físicos e mentais e não tinham controle sobre sua própria vida e prole, no Brasil foram explorados em várias atividades econômicas, inicialmente nas propriedades de cana-de-açúcar depois na produção de café quando eixo econômico do Brasil foi transferido do Nordeste para o sudeste.

“Os escravos trabalhavam na agricultura, nos ofícios e nos serviços domésticos e urbanos. Os negros do campo cultivavam para a exportação — atividade que dava sentido à colonização — a cana-de-açúcar, o algodão, o fumo, o café, além de se encarregarem da extração dos metais preciosos. Os negros de ofício especializaram-se na moagem da cana e no preparo do açúcar, em trabalhos de construção, carpintaria, olaria, sapataria, ferraria, etc. No século XIX, não foram poucos os escravos que trabalharam como operários em nossas primeiras fábricas. Quanto aos negros domésticos, escolhidos em geral entre os mais "sociáveis", cuidavam de praticamente todo o serviço das casas-grandes e habitações urbanas: carregar água, retirar o lixo, além de transportar fardos e os seus senhores em redes, cadeiras e palanquins.” (CATÁLOGO DA EXPOSIÇÃO REALIZADA NA BIBLIOTECA NACIONAL, 1988. P.30)

Já a servidão, outra etapa pela qual o trabalho passou, ocorrida mais especificamente no período medieval (entre os séculos V ao XI), no qual predominava a atividade econômica da agricultura, o servo que era o camponês tinha *status* de pessoa, apesar de receber proteção política e militar, eles eram obrigados a dar parte de sua produção agrícola e ser fiel aos seus suseranos. Esse modo de produção durou grande parte da Idade Média.

Porém, pouco a pouco foi também substituído, com o desenvolvimento dos grandes centros urbanos e a evolução do comércio, a substituição da manufatura pelos processos industriais cresceu vertiginosamente, e com ela também veio novos problemas e novas conjecturas sociais, no que diz respeito ao pensamento, houve uma renovação de ideias sobre a condição humana, a Declaração dos Direitos do Homem e Cidadão de 1789 é um exemplo, trazendo pensamentos como liberdade, igualdade de direitos, liberdade de religiosa, princípio da inocência e livre manifestação do pensamento.

“A decadência da nobreza e do feudalismo, com todas as distinções de categorias e todas as restrições à liberdade, inaugurou uma nova fase na história da humanidade. A preocupação fundamental, sob os aspectos filosóficos e jurídicos, consistia em suprimir as restrições à

liberdade do trabalho e as vinculações da propriedade, estabelecendo-se o direito de propriedade, como direitos naturais da pessoa humana, acima de qualquer organização social. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 constitui o documento básico do individualismo liberal. ” (MERIGO, 2012, P.45)

Apesar de algumas evoluções ao longo do tempo, o marco temporal principal para evolução legislativa do trabalho foi a Revolução Industrial, no qual houve grande aumento da industrialização, solidificando a classe operária. O desenvolvimento do maquinário e os conflitos de guerra fizeram que novos atores integrassem a classe trabalhadora, mulheres e crianças entraram no mercado em condições ainda piores que as dos homens, pois, suportavam salários ainda mais baixos e, igualmente, jornadas desumanas.

Nessa época vigorava a “Lei do Bronze” que, assim como acontecia com as mercadorias, o preço pago aos trabalhadores oscilava de acordo com a concorrência, como ela era grande pois havia muitas pessoas em busca de emprego, o pagamento sempre estava atrelado ao “mínimo” de subsistência. Diante desse cenário caótico, a situação chegou a um ponto insustentável, o Estado, inicialmente, não intercedeu pelos trabalhadores, que eram explorados em salários miseráveis, péssimas condições de trabalho e jornadas desumanas.

Porém, a classe operária reagiu, os movimentos sindicais ganharam destaque e o Estado com intuito muito mais de manter o controle e a paz social, observou que precisava intervir para manter o controle social. Para os historiadores, um dos marcos principais na legislação trabalhista aconteceu no século XIX na Europa, nessa época, marcada pela desigualdade e luta de classes. O Estado percebeu que não podia mais se manter inerte, na Inglaterra em 1802 foi editado o *Moral and Health*, que em português significa Ato da Moral e da saúde. Tal lei trouxe inovações como a proibição do trabalho de menores a noite e com duração superior a 12 horas diárias, já na França, a medida tomada por Napoleão foi a criação de órgãos para decidir conflitos entre os fabricantes e operários em 1806.

Ao mesmo tempo que os países europeus criavam suas leis, as discursões sobre o tema evoluíram, assim como as relações sindicais, em 1848 houve a primeira publicação do Manifesto Comunista, escrito por Karl Marx e Friedrich Engels, nesse livro há uma análise histórica sobre a luta de classes, no qual sempre uma classe subjugou e explorou outra, na época que escrevem sobre o tema a nova classe

exploradora seria a burguesia moderna, os donos das indústrias, detentores dos meios de produção:

“A sociedade burguesa moderna, que brotou das ruínas da sociedade feudal, não suplantou os velhos antagonismos de classe. Ela colocou no lugar novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta.[...]

A burguesia submeteu o campo à cidade. Criou grandes centros urbanos; aumentou prodigiosamente a população das cidades em relação a dos campos e, com isso, arrancou uma grande parte da população do embrutecimento da vida rural. Do mesmo modo que subordinou o campo a cidade, os países bárbaros ou semi-bárbaros aos civilizados, subordinou os povos camponeses aos povos burgueses, Oriente ao Ocidente.” (MARX; ENGELS, 1948, P. 8)

Nesse trecho, podemos perceber as condições em que eram submetidos os operários e o ponto de vista dos estudiosos da época destacando a exploração exacerbada. Algumas décadas após, não podemos esquecer de outro marco importante, a criação da Organização Internacional do Trabalho, OIT, em 1919 como parte do tratado de Versalhes (que terminou a primeira guerra mundial), ela cria e aplica normas internacionais sobre trabalho baseadas na justiça social, essas convenções quando passam pelo processo de ratificação pelos Estados adentram ao ordenamento jurídico interno.

Logo em suas primeiras convenções, que foram seis, a OIT determinou direitos básicos dos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais; proteção à maternidade; luta contra o desemprego; idade mínima para o trabalho na indústria aos 14 anos e a proibição do trabalho no período noturno de menores e mulheres.

Outra instituição que se manifestou sobre as relações de trabalho foi a Igreja, em 1891 com a publicação pelo papa Leão XIII, da comunicação escrita papal, “*Rerum Novarum*”, que em idioma patrão significa “Das coisas Novas”. Nela, o Papa fala a todos os Bispos, sobre o apoio à sindicalização, distribuição de riquezas e intervenção do Estado na economia para proteger os mais pobres. Os Estados começam a se conscientizar sobre o direito do trabalho, a Alemanha começa a constitucionalização dos direitos trabalhistas com a Constituição de Weimar (1919).

A primeira legislação sobre o tema que se tem registro no Brasil foi em 1830, uma lei que regulou a prestação de serviços entre brasileiros e estrangeiros. Porém,

devemos lembrar que desde de seu “descobrimento”, no Brasil, por muitos séculos a principal mão de obra era escrava, esta por sua vez, só tinha deveres e nunca direitos. Outra lei de maior relevância foi em 1903, que falava sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura e 1907 foi a vez dos profissionais na zona urbana.

Outras leis foram sendo publicadas, A lei Elói Chaves (1923) consolidou a base do sistema previdenciário brasileiro, com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Após a promulgação desta lei, outras empresas foram beneficiadas e seus empregados também passaram a ser segurados da Previdência Social. Porém, a Lei Elói Chaves teve caráter mais previdenciário do que propriamente de trabalho. Nossa primeira constituição, a do império de 1824 não tratou do tema com a devida importância, se limitou a garantir a liberdade de trabalho desde que não ofendesse a segurança e proibiu a organização sindical no artigo 179, inciso XXV “Ficam abolidas as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres”. Tais Corporações funcionavam como um socorro mutuo entre trabalhadores.

A Constituição de 1891 avança no sentido de permitir as associações, garantindo assim, o direito dos trabalhadores de se reunir. Porém, a de 1934, que foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, dispõe que é assegurado se associar e sindicalizar, e que esses institutos seriam reconhecidos pela lei. Assim como, proibiu a diferenciação de salários para pessoas que exercem as mesmas funções por motivo de idade, sexo e estado civil; instituiu salário mínimo capaz de resguardar as necessidades básicas de cada região; a jornada de trabalho não excedente a 8 horas diárias; proibição de trabalho aos menores de 14; proibição do trabalho noturno aos menores de 16 anos; proibição de trabalho insalubre para menores de 18 anos e mulheres; repouso hebdomadário, de preferência ao domingos; férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho, entre outros direitos.

Logo após, veio a carta de 1937 que atribuiu ao trabalho um dever social, assegurando a todos o direito de se manter pelo trabalho honesto e que o Estado tem obrigação de protegê-lo. Todavia no quesito licença maternidade, limitou-se a manter a licença sem prejuízo ao salário, permitindo a dispensa da empregada durante a gravidez. No que diz respeito a sindicalização, houve retrocessos devido ao momento histórico autoritário pelo qual passava nosso País, a Constituinte de 1937, em seu artigo 138 estabeleceu o sindicato reconhecido pelo Estado, apesar de manter a

associação profissional ou sindical livre, declarou que somente era reconhecido o sindicato regulamente reconhecido pelo Estado. Somente estes têm o direito de representação legal dos que participarem da categoria.

Em 01 de maio de 1943 houve a instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), momento de grande importância para o Direito do Trabalho brasileiro, este conjunto de normas reunidas em uma só lei, de ordem pública de caráter irrenunciável passaram a regular as relações entre empregados e empregadores.

As fontes desse ramo do direito segundo a doutrina são: A lei (sentido amplo), ou seja, a Constituição Brasileira que em seus dispositivos regula normas trabalhistas, como por exemplo o artigo 7^a que discorre sobre vários pontos sobre o direitos trabalhistas. As leis complementares, ordinárias e os Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil, as decisões normativas, acordos e convenções coletivas também fazem parte da Lei em sentido amplo. No que diz respeito a legislação Internacional alguns exemplos são: Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), Convenção Europeia dos Direitos dos Homens (1950), as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (de 1966 regulamentado no Brasil pelo Decreto número 592, de 6 de julho de 1992).

Porém, no que diz respeito aos sindicatos, a nossa atual Constituição manteve e institucionalizou a unidade de representação sindical de 1937, em seu art. 516 “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. ” Esse artigo, como veremos é bastante criticado pela doutrina e órgãos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho que recomenda a pluralidade sindical como melhor alternativa para organização dessas entidades.

1.2 AS MUDANÇAS HISTÓRICAS DOS SINDICATOS

O sindicalismo brasileiro passou por muitas fases, de ditaduras até a redemocratização, foi e é um importante ator da vida política e social do nosso país. Eles são mecanismos de reivindicação e negociação entre empregado e empregadores, como pessoa jurídica de direito privado surgiram com a necessidade dos trabalhadores se organizarem para reivindicar condições melhores de trabalho. Especificamente em nosso país, com o fim da escravidão pela lei Áurea (15 de maio de 1888), se intensificou outras novas relações de trabalho, a sociedade brasileira que era essencialmente agrária e escravocrata, exemplificada pelos tempos dos grandes cafezais, com o fim da escravidão passou a adotar o trabalho de estrangeiros, não absorveu os escravos que se tornaram livres, isso também fazia parte de uma política de branqueamento da população brasileira, por sua vez, apesar da exploração desses estrangeiros, a “relação trabalhista” já se configurava como uma forma de trabalho livre.

Nosso país foi um dos últimos a acabar com a escravidão, países como Chile acabou com a escravidão em 1823, sendo o primeiro país latino americano a abolir essa prática, em 1542 já haviam proibido a escravidão indígena. Na Colômbia o fim da escravidão se deu 1851, logo depois foi Venezuela e Peru em 1854.

“Na elite dominante, o pensamento abolicionista era exceção. A mais notável foi representada por José Bonifácio que, em sua Representação à Assembléia Constituinte sobre a Escravatura, afirmava que “é tempo de irmos acabando gradualmente até os últimos vestígios da escravidão entre nós, para que venhamos a formar em poucas gerações uma nação homogênea, sem o que nunca seremos verdadeiramente livres, respeitáveis e felizes”.(CATÁLOGO DA EXPOSIÇÃO REALIZADA NA BIBLIOTECA NACIONAL, 1988, P.45)

Nossa industrialização foi tardia, enquanto na Europa ocorria a Revolução Industrial (1760 a 1840) o Brasil permanecia com a economia baseada na agricultura nas grandes propriedades, quando o processo de Industrialização chegou ao Brasil, com ele chegou também a classe operária e conseqüentemente, as organizações sindicais, pois essas ideias já eram amplamente difundidas na Europa.

A origem do sindicalismo moderno remonta os últimos anos do século XIX e está condicionada a mudanças na economia. Todavia, na época feudal as corporações de ofício reunia as pessoas que praticavam as mesmas atividades, elas possuíam hierarquia, sendo o mestre, o superior, seguido por oficiais e aprendizes,

tinha um caráter muito mais de ajuda mútua, entretanto, podemos dizer que essa estrutura rabiscou o que seria no futuro as instituições sindicais.

Com a Revolução Industrial, no qual houve a intensificação do uso das máquinas, principalmente com a criação da máquina a vapor que deu impulso a industrialização, houve cada vez mais a exploração do trabalhador com jornadas de trabalho indignas além do trabalho infantil, ou seja, o maquinário não foi usado para melhorar as condições dos trabalhadores e sim para piorar, no Brasil esse processo aconteceu diferente do da Europa pois nossas principais atividades econômicas eram diferentes, além de ter acontecido tardiamente, isto teve implicações também na criação da legislação.

“A falta de proteção legal aos trabalhadores não gerou, porém, a reação verificada em países industrializados. Num território de dimensões continentais, preponderava no Brasil a atividade agrícola, seguida da exploração de minérios. E, até 1888, tais atividades econômicas baseavam-se no trabalho escravo. A indústria era ainda incipiente, utilizado métodos primitivos, próprios do artesanato. A Revolução Industrial, que motivara, em alguns países, a reação determinante do nascimento das primeiras leis sociais-trabalhistas, ainda não havia chegado a terras brasileiras.” (MERIGO, 2012, P.5).

Nesta época havia muito mais trabalhadores rurais que urbanos, tornando a situação brasileira peculiar, com a mudança desse cenário, a transferência de parte do poder econômico dos latifúndios cafeicultores para a indústria, mais precisamente a partir da segunda metade do século XIX, os trabalhadores mais qualificados começaram a se organizar em sociedades de socorro mútuo, já que a constituição de 1924 proibiu a criação de organizações sindicais.

Segundo MERIGO (2012), a primeira legislação brasileira sobre sindicalização foi feita em 1903 e foi referente a organização dos agricultores com intuito de facilitar a distribuição de créditos, o decreto de número 979 regulamentou a atividade sindical para criar estudos de que forma seria melhor distribuídos os créditos que beneficiavam os agricultores naquela época, essa lei foi criada pelo presidente Rodrigues Alves. Posteriormente, em 1907 houve a aprovação do Decreto Legislativo 1.637, no qual incitava a resolução dos conflitos trabalhistas de forma pacífica, logo em seu primeiro artigo dizia:

“Art. 1º E' facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros.” (BRASIL, 1907, P. 1)

Desse modo, vários sindicatos começaram a surgir e se reuniram em 1912 no primeiro Congresso Nacional do movimento operário brasileiro, neste evento mais de sessenta sindicatos cogitaram a união em um único, ou seja, formando um Confederação, porém essa ideia não se realizou.

Em 1930 houve no Brasil a Revolução Tenentista que foi um movimento político de cunho militar envolvendo jovens oficiais de baixa e média patente, tinha como objetivos reformas estruturais no poder, dentre suas ideias estavam a do voto secreto e o fim do voto de “cabestro” que era muito comum no começo da república e significava o controle dos grandes fazendeiros nos votos de todos que a ele estavam subordinados causando grande prejuízo para o processo eleitoral. Um ano depois do começo desse movimento, em 1931 o Decreto 19.770 foi o primeiro documento que reconheceu o sindicato como uma instituição auxiliadora do funcionamento da ordem. Esta medida além de manter a filiação facultativa dos membros dos sindicatos aproximou essa instituição do Estado.

Alguns anos depois surgiu a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, mantendo as características do Decreto 19.770, para alguns autores como Merigo, 2012, o período entre 1952 a 1962 pode ser considerado como época áurea do sindicalismo moderno brasileiro, isto porque além do crescimento do número de associações sindicais houve também sua potencialidade de ação.

“De 1947 a 1952 o número de sindicatos de empregados no Brasil aumentou de apenas 17%. O subperíodo 1952/62 pode ser considerado como a fase áurea do sindicalismo brasileiro moderno, que demonstrou toda sua potencialidade de ação, tanto no plano puramente sindical como no plano político – não obstante persistiam deficiências de vários tipos. Sob muitos aspectos o sindicato recuperase da estagnação e mesmo do retrocesso do período anterior, para retomar disposições e tendências que já se haviam manifestado por volta de 1945/46. O crescimento numérico das entidades sindicais não foi dos maiores no último período – 55%”. (MERIGO, 2012, p. 11).

Não podemos esquecer que logo após esse período houve o governo dos militares no Brasil, este espaço de tempo ficou conhecido como Ditadura militar,

governo de caráter autoritário de cunho militar que começou como Golpe de Estado de 1964 e foi até 15 de março de 1985, neste período houve retrocesso, a sindicalização não era vista com bons olhos. Porém, já no final da ditadura, segundo Lopes (2009) o movimento sindical brasileiro dos anos 80 diverge no que estava acontecendo na Europa, Estados Unidos e alguns países da América Latina, surge um grande crescimento sindical motivado pelo fim do período de autoritarismo. Surge a vontade de se libertar do Estado e reafirmar direitos, pouco depois foi feito um censo sindical.

“Em 1991, quando foi feito um censo sindical pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Brasil contava com 11 mil sindicatos (aí incluídos sindicatos de trabalhadores, empregadores e autônomos em geral). Esses sindicatos tinham 166 162 dirigentes. Ao lado desses dirigentes existiam 3302 membros estáveis de comissões de fábrica e 18024 delegados sindicais estáveis. Se adicionarmos os 3500 delegados sindicais e membros de comitês de empresa sem estabilidade, mais de 190000 pessoas estariam diretamente ligadas às direções sindicais em função de algum tipo de representação sindical. Juntando-se a este total os funcionários administrativos e os assessores sindicais, chega-se a 220 mil pessoas.” (LOPES, 2009, P. 39).

Após a Ditadura militar começa a emergência do “Novo sindicalismo” segundo SCHÜRMAN (1998), fica evidente em cidades com altos índices de industrialização, principalmente no sudeste brasileiro. Cidades como Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, localizadas em uma região conhecida como ABC Paulista, no qual se destaca a indústria automobilística o movimento sindical é retomado de forma mais reivindicatória, de forma tão incisiva que cresce o Partido dos Trabalhadores, ele é fruto de uma mistura de atuação política com atuação sindical.

Os sindicatos aprimoraram e utilizaram velhos métodos como greves, manifestações, protestos, criação de novas estruturas sindicais e de novas lideranças, houve a criação da Central Única dos Trabalhadores em 1983 (CUT) com objetivo defender a liberdade e autonomia dos sindicatos, com o objetivo e o entendimento de que os trabalhadores têm o direito de decidir livremente sobre suas formas de organização, filiação e financiamento, com independência em relação ao Estado.

Antes disso, outra estrutura importante já havia surgido, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), criado em 1964 durante o IV Congresso Sindical Nacional dos Trabalhadores realizado em São Paulo em agosto de 1962, com o objetivo de orientar

e dirigir o movimento sindical brasileiro, seu fim foi devido à repressão desencadeada pelo movimento político-militar de 1964, que ocasionou a prisão de seus líderes, a intervenção nos órgãos sindicais “oficiais” filiados e a extinção de todas as demais organizações intersindicais.

1.3 SINDICALIZAÇÃO E A CONSTITUIÇÃO 1988

A Constituição de um Estado vai muito mais além de ser uma simples lei, segundo Ferdinand Lassalle (2001), ela deve ser algo mais “sagrado, firme e inamovível” do que uma lei ordinária, sendo a lei fundamental de um país.

Ela tem o dever de ser mais diretiva que as demais leis, servindo de parâmetro de controle para promulgação de novos dispositivos, para Lassalle se configura como o somatório dos fatores reais de poder que são “a força ativa e eficaz” que influenciam o comportamento das sociedades, e com o passar dos anos, sofrem alterações dependendo do rumo que o Estado tomar.

As Constituições são um eficiente meio de limitação do poder Estatal perante os indivíduos, tivemos vários períodos na história no qual houve um excesso de poder na mão do Estado, causando uma série de conflitos, como por exemplo, o período do Absolutismo. Após a Constituição dos Estados Unidos (1787) e a da França (1791) cada vez mais as Constituições tiveram como preocupação, além da organização do Estado, a descrição de direitos e garantias fundamentais com objetivo inicial de limitação e controle do poder Estatal. Posteriormente, de prestações positivas que deveriam ser fomentadas por ele. As Constituições também avocaram a necessidade da participação popular para sua legitimidade, além do dever de serem promulgadas, ou seja, elaboradas pelos representantes do povo, ao contrário das outorgadas que são resultado de imposições dos governantes.

O Constitucionalismo atual esboçou não somente a necessidade de uma lei maior, um “Estado de Direito”. O Estado Constitucional, segundo Alexandre de Moraes (2017) foi uma das grandes conquistas da humanidade, no qual um verdadeiro Estado de qualidades no constitucionalismo moderno deve ser um Estado não apenas de direito, mas democrático de direito. Logo, um Estado que tenha a participação do seu

povo, com eleições livres e que eles também participem das criações de leis e que tenham seus direitos e garantias respeitados pelas autoridades públicas.

A nossa Constituição atual, também conhecida como “Constituição Cidadã”, promulgada em 1988, se configura como democrática de direito, e no que diz respeito à sindicalização, logo em seu artigo 8^a nos fala sobre o princípio da Liberdade de Associação Sindical que é a proteção à liberdade de associação ou não dos trabalhadores a alguma entidade sindical, fala também que não é exigido para o funcionamento dos sindicatos a autorização Estatal, não podendo haver interferência dos governantes em seu funcionamento.

Ao mesmo tempo em que garante a liberdade de funcionamento traz limitações à liberdade de criação dos sindicatos, no inciso II veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, tal base não poderá ser inferior a um município e isso, como veremos mais a adiante, esta dissonante com as orientações internacionais, inclusive sujeito a controle de Convencionalidade que é justamente a compatibilidade dos ordenamentos internos dos países com as convenções internacionais.

É importante esclarecer o papel do sindicato dentro do contexto brasileiro, primordialmente, defender os interesses e direitos coletivos e individuais das categorias que representa, além disso, é um agente atuante nas discussões das negociações coletivas, celebram acordos e convenções. A autonomia dada por nossa Constituição garante liberdade na escolha de seus representantes, designam o valor de suas contribuições em assembleia geral e possuem liberdade de organização interna.

Devemos lembrar que não existe filiação compulsória, pois nossa lei maior deixa claro sua não obrigatoriedade. Tudo isso evidencia o Estado democrático de direito que vivemos hoje. As organizações sindicais no Brasil podem ser menores e de porte nacional, há órgãos que ficam na base outros de grau superior. Semelhante a pirâmide de Kelsen, existe hierarquia entre sindicatos, federações e confederações.

Superior aos sindicatos existe os órgãos que agrupam eles, as reuniões de sindicatos da mesma categoria formam as federações, é exigido a presença de pelo menos cinco. No topo da pirâmide encontramos as confederações que tem suas

sedes em Brasília, e precisam de no mínimo três federações sindicais, sendo respeitadas as categorias as quais representam, conforme artigo 535 da CLT.

De forma concisa, dentre as principais atividades sindicais está à defesa dos direitos previstos no artigo 7^a da Constituição, que descreve um rol exemplificativo de direitos reservados aos trabalhadores urbanos e rurais, como por exemplo, a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, seguro desemprego no caso de despedida arbitrária, fundo de garantia (criado em 1967), salário mínimo unificado e fixado em lei, piso salarial de acordo com a extensão e complexidade do trabalho, irredutibilidade dos salários entre outros direitos. Fica claro em nossa Constituição o caráter coletivo do direito sindical, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014), ele tem um caráter objetivo e subjetivo, o primeiro no sentido de suas atribuições legais conferidas pela legislação, e o segundo como um setor do direito do trabalho que tem como um dos seus objetos de estudo a criação e ação das organizações sindicais.

Cabe também aos sindicatos não somente o favorecimento sem limites do trabalhador, nas situações de crise econômica nacional ou até mesmo de determinados setores da economia, o sindicato deve atuar para garantir condições de continuidade de trabalho, muitas vezes isso significa a redução de benefícios e até mesmo dos próprios salários.

A redução de salários em tempos de crise é um assunto que causa divergência de opiniões. A proteção salarial dos empregados (Constituição Federal art. 7^o) e também na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 468), que protege os empregados ao proibir a alteração contratual lesiva ao trabalhador.

CAPÍTULO II

2.REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista é fruto do projeto de lei PLC 38/2017 que chegou ao Senado Federal em 28 de abril, e foi lido em Plenário no dia 2 de maio de 2017. Logo depois, passou pelas comissões de Assuntos Econômicos (CAE), de Assuntos Sociais (CAS) e de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), até ser votado pelos senadores. O resultado da votação foram 50 votos a favor, 26 contrários e uma abstenção. Neste capítulo iremos fazer uma análise das modificações trazidas por essa Lei.

2.1 DA CONVERSÃO PROJETO DE LEI DA CÂMERA 38/2017 EM LEI FEDERAL 13.467/2017

O projeto de lei PLC 38/2017 foi aprovado pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017 e sancionada pelo presidente da República em 13 de julho de 2017, sem vetos e com *vacatio legis* de 120 dias, se materializou na Lei 13.467/2017. Segundo o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, em uma cartilha distribuída ao público, ela foi pensada exclusivamente pela ótica capitalista para diminuir os custos e ampliar o lucro e competitividade dos empresários, além de facilitar a precarização das relações de trabalho e principalmente, enfraquecer as entidades sindicais.

O DIAP também explica em sua cartilha sobre a reforma chamada “Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas” que essa iniciativa foi uma tentativa de desmonte do sistema de regulamentação e proteção ao trabalho já que abriu espaço para as negociações individuais e enfraquecimento econômico dos sindicatos.

Entendemos que houve uma diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores, ou seja, uma diminuição das prestações positivas do Estado, relacionadas aos Direitos Humanos de segunda dimensão, representados pelos direitos sociais, econômicos e culturais. O artigo 8^a inciso III da nossa constituição diz que “ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas...” sendo assim, qualquer diminuição de poderes e prerrogativas que possam acontecer em relação a eles tem como consequência a diminuição de direitos dos trabalhadores.

Para a Cartilha, a reforma trabalhista, assim como outras reformas que fazem parte do projeto político dos governantes brasileiros, que vão acontecer ou já aconteceram, respectivamente como, por exemplo, a reforma da previdência e a reforma no ensino médio fazem parte de um projeto neoliberal de diminuição do Estado. O trecho abaixo compacta o pensamento dessa Instituição sobre a reforma:

“A reforma trabalhista, nas palavras de Ulisses Riedel, Diretor Técnico do DIAP, pretende desregulamentar direitos e regulamentar restrições. Ou seja, retirar a proteção da lei em tudo que possa favorecer o trabalhador e incluir na lei tudo que possa dificultar o acesso ou a concessão de direitos. É uma clara opção pelo capital em detrimento do trabalho.” (QUEIROZ, 2017, P. 3).

Segundo Queiroz, essa reforma representa a mais “profunda e abrangente” alteração nas Leis de Consolidação do Trabalho desde sua promulgação em 1943.

As alterações incidiram em alguns pontos importantes da legislação, como: sentença normativa da Justiça do trabalho, que são decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) ou do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento dos dissídios coletivos, embaçadas no artigo 114, "caput" e seu parágrafo segundo, da Constituição Federal, dão competência a Justiça do Trabalho para estabelecer normas e condições de trabalho. Incide também na negociação coletiva que é um tipo de negociação no qual se ajustam os pressupostos dos empregadores e dos empregados, representados pelo sindicato, tendo estabelecidas as regras que regulam o comportamento das partes ao resolver das dissidências, visando regular a remuneração e outros termos do acordo contratual, regulamentando as condições de trabalho. E por último, e não menos importante, nas jurisprudências consolidadas do Tribunal superior do trabalho e Tribunais Regionais que são decisões reiteradas sobre determinado tema.

Além de pontos como a flexibilização de direitos trabalhistas, ampliação da terceirização, restrições ao acesso da justiça do trabalho, e retirada de poderes e prerrogativas das entidades sindicais, universalização da negociação coletiva, e a autorização de negociação coletiva direta entre patrões e empregados.

Sobre esses aspectos existem pontos discordantes de opinião, outros pontos mais específicos da reforma, por exemplo, o gozo das férias, podendo agora ser usufruídas em até três períodos, segundo nova redação no artigo 134, parágrafo 1^a:

“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, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não podendo ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.” (BRASIL, 2017, P.35)

Para alguns trabalhadores pode soar como algum positivo, antes as férias só podiam ser divididas em até dois períodos de gozo, o que muitas vezes não se adequava as reais necessidades dos trabalhadores.

Houve também a regulamentação de práticas consolidadas no dia a dia, como a jornada de trabalho 12X36 em qualquer setor e atividade por acordo coletivo ou individual; a possibilidade de negociação de intervalo inferior à uma hora; a regulamentação do teletrabalho, com a criação de regras definindo como se caracteriza, definindo seu conceito como o trabalho remoto, realizado fora dos escritórios e empresas através das tecnologias móveis permitindo a reversão do trabalho presencial para "*home office*" desde que haja previsão contratual expressa e seguindo as normas de segurança e saúde do trabalho.

Um aspecto que merece destaque diante dessas mudanças é a demissão por mútuo acordo, sendo a possibilidade que mediante trato entre empregado e empregador para extinção do contrato de trabalho, com o pagamento ao trabalhador de metade do valor devido referente ao aviso prévio, metade do valor referente a multa devida sobre os valores depositados de FGTS, assim como o levantamento de 80% dos valores ali depositados mensalmente. Isto permite uma espécie de transação referente à rescisão, a possibilidade de acordo entre as partes o que antes não era permitido. Esta novidade está prevista no o Art. 484-A da CLT reformada.

Entre os pontos que merecem destaque temos a Clausula arbitral, nos contratos individuais de trabalho no qual a remuneração seja maior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, neles poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua expressa concordância. O peculiar desta questão é o benefício que os empresários podem usufruir, pois a própria legislação cria forma alternativa para solução de litígios, usando do mecanismo da arbitragem, que até então não era permitido sob argumento de que os direitos trabalhistas eram indisponíveis. O mesmo vale para a prevalência dos Acordos Coletivos sob as Convenções Coletivas, neste sentido, a legislação estimula a realização de acordos coletivos, que são os realizados entre empresa e os sindicatos profissionais, diminuindo os riscos de o Poder Judiciário invalidar qualquer cláusula do acordo se a mesma estiver contrária a uma Convenção Coletiva, ainda que essa cláusula seja menos favorável para o empregado.

Outra mudança que também faz alusão as acima referidas e a Homologação judicial de Acordos Extrajudiciais, neste quesito, os juízes passam a ter a competência para homologar acordos que dizem respeito à matéria trabalhista, isso ocasiona insegurança jurídica já que não haverá uniformidade nas decisões, podendo haver soluções muito divergentes para o mesmo caso, aliás esse fenômeno é bem constante nas decisões judiciais brasileiras, a diferença de entendimentos dos juízes ocasionam, em muitos casos, soluções bem divergentes para casos semelhantes.

Para o DIAP essas mudanças já haviam sido ensaiadas muito antes de 2017, a Confederação Nacional das Indústrias já havia falado desses pontos em 2012.

“Registre-se, por oportuno, que todos esses pontos, sob argumento da modernização das relações de trabalho, já constavam em documento da CNI- nas agendas legislativas da indústria e nas 101 medidas propostas pela entidade em 2012- e em proposições de iniciativa da bancada empresarial, em tramitação no Congresso. O relator apenas sistematizou esses dispositivos.”(QUEIROZ, 2017, P. 12).

O discurso do autor retrata o total engajamento dos setores da econômica privada para a aprovação da reforma, e nos esclarece que muito antes dela, as mudanças já eram discutidas pela bancada empresarial do Congresso Nacional. Este fato sempre foi visto como negativo pelos sindicatos.

“As mudanças provenientes da reforma abrem caminho para substituição do Direito do Trabalho pelo Direito Civil. Aliás a nova redação do artigo 8^a, parágrafo 3^a da CLT, já prevê o emprego do Direito Civil como fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Mais radicalmente, a Reforma rompe com o sistema de proteção e com o princípio da tutela garantido”. (QUEIROZ, 2017, P. 16).

O problema de se usar o Direito Civil na seara trabalhista é que ele tem como ponto de partida a igualdade entre as partes, desde que elas tenham capacidade para realizar o contrato, ele passa a ser a “lei” da relação jurídica. Já o Direito do trabalho tem caráter protetivo, considerando o empregado como parte hipossuficiente da relação, ou seja, parte mais fraca. Sendo assim, há uma incompatibilidade entre ambos na aplicação nos processos trabalhistas.

2.2 MUDANÇAS QUE IMPLICAM DIRETAMENTE OS SINDICATOS

A reforma na legislação trabalhista limitou a atuação dos sindicatos em algumas situações, e favoreceu em alguns casos a negociação individual. Conforme os artigos 484-A e 507-B da CLT, introduzidos com a reforma, existem um conjunto de trabalhadores que tem liberdade de fazer alguns tipos de acordo com o empregador, que são funcionários com diploma de nível superior e remuneração igual ou maior a duas vezes o teto do Regime de Previdência Social.

Esses colaboradores, além do que passou a ser permitido para todos, podem negociar todos os direitos que estão sujeitos à negociação coletiva, exceto alguns dos listados no artigo 7^a da Constituição Federal. Podem negociar cláusula promissória de arbitragem para solução de conflitos em substituição à justiça do trabalho, ou seja, podem adotar o método extrajudicial no qual as partes escolhem uma pessoa, ou até mesmo uma entidade privada para definir a melhor solução para o conflito sem a participação do judiciário.

Nesses casos, a vantagem que vemos é a celeridade que esse método tem em relação ao judiciário, sabemos da elevada quantidade de processos que as nossas varas possuem, e por mais que a Justiça do trabalho nos pareça mais célere, não podemos deixar de observar a falta de um razoável prazo para julgamento das ações.

Porém, devemos fazer ressalvas quanto à arbitragem, no sentido dela oferecer paridade de armas as partes, e no caso da justiça do trabalho, se ele consegue reconhecer o empregado como parte hipossuficiente da relação de emprego. Para o judiciário isso é muito claro, faz parte da rotina do direito processual do trabalho, mas será que as entidades privadas manterão esse mesmo *status* ao trabalhador.

Antes dessas alterações na lei, qualquer negociação de caráter individual que resultasse em redução e extinção de direito era nula, mesmo com a concordância do colaborador. Existem acordos individuais que passaram a ser permitidos para toda classe trabalhadora, independentemente de escolaridade e salário, como por exemplo, a extinção do contrato de trabalho, com algumas verbas pela metade: aviso prévio e multa sobre saldo de Fundo de Garantia, além da permissão do saque de 80% do saldo de Fundo depositado, nesse caso, sem direito ao seguro desemprego.

Outras novidades que agora podem ser acordadas diretamente com o empregado foi a instituição de banco de horas com validade de seis meses,

compensação da jornada de trabalho dentro do mesmo mês, estabelecimento da jornada de 12 x 36 e o reconhecimento do teletrabalho.

A reforma também mudou a ordem hierárquica de dois antigos e conhecidos institutos, antes dela, o artigo 620 da CLT previa que a Convenção Coletiva, que é a negociação entre os sindicatos patronais e os sindicatos dos empregados, tinha prevalência em relação ao acordo coletivo, sempre que fosse mais vantajosa. O acordo coletivo se configura como um acordo entre o sindicato dos trabalhadores e, diretamente, uma empresa. Contudo, com a reforma, essa ordem foi invertida, e a nova redação do artigo 620 deixa clara a prevalência do acordo coletivo, mesmo que ele traga perdas de direitos.

O prazo desses dois institutos antes da reforma era de dois anos, entretanto, o Precedente Normativo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de número 120 previa a duração de quatro anos, podendo continuar por período ilimitado desde que houvesse recusa na negociação por parte dos empregadores. Por mais que a versão antes da reforma do artigo 614, parágrafo terceiro, já impedisse o estapolamento dos dois anos, a nova redação reafirmou de maneira incisiva, impedindo também a ultratividade, sendo assim, foi proibida a continuidade de vigência de uma convenção ou acordo mesmo depois do fim do seu prazo de validade.

Entendemos isso como algo prejudicial aos empregados, já que o Precedente Normativo 120, como também a Súmula 277 do TST, que dispunha que as cláusulas dos acordos coletivos ou convenções integravam os contratos individuais de trabalho e somente poderiam ser suprimidas ou modificadas mediante negociação coletiva de trabalho. Estes dispositivos eram usados quando os empregadores não estavam dispostos a negociar ou queria impor suas condições, pois mesmo depois dos dois anos, as convenções e os acordos tinha poder de ultratividade do que foi acordado anteriormente, não deixando o trabalhador desprotegido e assegurando a continuidade da proteção.

No que diz respeito ao papel da Justiça do Trabalho houve alterações referente ao seu tipo de análise, antes podiam ser questionadas no judiciário todas as cláusulas de acordo ou convenção, elas se tivessem em desacordo com a nossa Constituição ou as demais leis eram passíveis de anulação. Entretanto o artigo 611 A após a reforma nos fornece treze incisos no qual o acordo e a convenção podem dispor e prevalecer sobre as próprias leis, causando prejuízos aos direitos já adquiridos com tanta reivindicação.

O mesmo acontece com a não obrigatoriedade da assistência sindical nas homologações das rescisões dos empregados com mais de um ano de contrato de trabalho, antes das alterações do artigo 477 da CLT, era necessário à homologação do sindicato a qual pertencia o trabalhador, neste ato, um representante do sindicato conferia as verbas trabalhistas pagas pela empresa, verificavam se estavam corretas e só após isso, a rescisão estava homologada e o trabalhador poderia fazer o saque do seu saldo de Fundo de Garantia e solicitar o seguro desemprego. Nessa conferência sindical também era verificada se as verbas foram pagas dentro o prazo estipulado pela lei, de acordo com cada tipo de rescisão.

Podemos perceber como consequência dessa alteração a falta de uma entidade que fiscalize se as empresas estão pagando corretamente suas rescisões contratuais, com a homologação sindical as empresas que diminuía ou suprimiam verbas eram obrigadas a refazerem suas rescisões ou pagarem rescisões complementares, além de estarem sujeitas a multas e a obrigatoriedade de apresentar os comprovantes de depósito e pagamento de Fundo de Garantia, rescisão e multa. O mesmo acontece para as demissões em “massa”, as plúrimas, como podemos ver no artigo 477 A da CLT:

“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.” (BRASIL, 1943, art. 477).

Neste artigo incluído pela reforma há uma tentativa de tirar da supervisão dos sindicatos as demissões em “massa”, pois antes dessa inclusão, as demissões de vários colaboradores de uma só vez eram debatidas pelos sindicatos que criavam estratégias para resguardar os direitos dos seus representados e manter seus empregos.

Algumas alterações também dificultaram o recebimento dos créditos trabalhistas e indiretamente atingem a atuação dos sindicatos, a mudança no conceito de grupo econômico ocasionará isso, pois foi acrescentada a legislação novos requisitos para sua comprovação. A identidade de sócio comum não é mais suficiente para caracterizar o grupo, são necessários os requisitos de conformação do grupo econômico por subordinação, atuação conjunta e comunhão de interesses entre as empresas integrantes para poder responsabilizá-las solidariamente.

Falando propriamente em supressão de direitos podemos citar as horas *in itinere* que foram tiradas da jornada de trabalho, essas horas eram o tempo de deslocamento, em transporte fornecido pela empresa, para local de difícil acesso ou que o transporte público não atuasse. Antes das modificações estas horas deviam constar como horas que o empregado passava à disposição do empregador, sendo assim, sujeitas a pagamento.

Alguns sindicatos estão usando novos mecanismos para manter esses direitos aos trabalhadores, dentre eles, incluindo em suas convenções coletivas cláusulas semelhantes aos artigos modificados e suprimidos. Esta é uma estratégia adotada por essas entidades para resguardar os direitos excluídos, e de certa forma, tentar continuar como entidade intermediária entre os empregadores e empregados.

2.3 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO INTERNACIONAL

As necessidades do mundo globalizado no qual vivemos são muitas, dentre elas, a inevitabilidade de um Direito “Cosmopolita”, ou seja, um direito que facilite as relações internacionais e que, sobretudo, respeite os Direitos Humanos. O que atualmente conhecemos por Direitos Humanos é fruto de um desenvolvimento histórico das sociedades, pelas lutas e muitas vezes, pelo conflito marcado pelas desigualdades.

Inicialmente tivemos os direitos de primeira geração, considerando a obra “A era de Direitos” de Norberto Bobbio, 2004, que se configuram como a abstenção estatal, prestações negativas por parte do Estado, ou seja, a limitação do poder estatal perante o indivíduo. Fazendo uma analogia com o lema da Revolução Francesa (1789) seria a “liberdade”. Posteriormente, os direitos de segunda geração, os civis, políticos e culturais, a “igualdade”. Este por sua vez, exigirá muito mais do Estado, como por exemplo, as prestações positivas e igualdade material. Considerando as gerações até a terceira, temos por último a dos direitos difusos e coletivos, os transindividuais, “a fraternidade”.

Atualmente existem autores que trabalham com outras gerações além da terceira, considerando que o termo adequado não seria mais “geração” e sim

dimensão, pois aquele termo da impressão que uma geração superar a outra, o que não é o caso dos Direitos Humanos, pois são acumuláveis e insuscetíveis de retrocesso.

Depois das atrocidades cometidas de acordo com o direito positivado na Primeira (1914 a 1918) e principalmente na Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) os Estados começaram a repensar a conjuntura mundial, suas legislações internas e principalmente o Direito Internacional. Percebeu-se que o positivismo das leis, puro e seco era um mero exercício de adequação de o fato social a uma norma positivada, isso não era mais suficiente frente às necessidades do mundo contemporâneo. No que diz respeito ao Direito do Trabalho não foi diferente, era preciso aproximar esse ramo do direito com os Direitos Humanos.

Mas o que é efetivamente é os Direitos Humanos? Atualmente essa expressão aparece muito na mídia, principalmente quando estamos nos referindo ao Direito Penal, mas muitas vezes a população não sabe, ou compreende muito superficialmente o seu significado. Para tanto usamos o conceito de Eduardo Aidê Bueno de Camargo:

“... pode-se dizer que os Direitos Humanos do ponto de vista objetivo, também denominado de Direito Internacional dos Direitos Humanos, é o conjunto de normas vinculantes estabelecidas através de acordos internacionais que contém valores essenciais para proteção da dignidade ou da vida digna de todo e qualquer indivíduo na comunidade que vive.” (CAMARGO, 2018, P.18).

Esses direitos estabelecem condutas a serem interiorizadas por cada Estado, porém eles se ramificam e incidem não somente no Direito Constitucional, mas também em vários outros ramos, em virtude do tema da nossa pesquisa daremos ênfase ao Direito do Trabalho.

A limitação dos Direitos Humanos segundo Camargo, 2018 é indefinida e aberta, pois, estamos tratando de normas que têm como substrato moral aberto, assim como seus dispositivos. Elas ainda devem respeitar o relativismo cultural, que é a observância, usando da antropologia, de olhar para diferentes culturas de forma livre do etnocentrismo, padrão adotado por muitos séculos no qual a cultura europeia servia de parâmetro cultural superior. O mundo possui uma enorme diversidade

cultural não existindo nenhum padrão superior ou inferior, isso também torna difícil à enumeração de um grupo de direitos que devem ser observados por todos sem ferir ou impor uma determinada cultura.

Na conjuntura dos Direitos Internacionais referente ao trabalho devemos destacar o papel da Organização Internacional do trabalho (OIT), foi fundada em 1919, logo após primeira guerra mundial, também conhecida como “Guerras das Guerras”, como um dos frutos do tratado de Versalhes e tem como seu principal objetivo promover a justiça social. Como já foi explicado anteriormente, sua estrutura tripartite possibilita um diálogo de diferentes pontos de vista, há presença de representantes dos Estados, representantes das organizações dos trabalhadores e também representantes das organizações dos empregadores de 183 Estados- membros que participam de forma igualitária.

Tendo como principal objetivo promover a justiça social ela é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, que são formuladas em forma de Convenções e Recomendações. No que diz respeito às Convenções, precisam ser ratificadas por decisão soberana de um Estado, sendo assim, passam a fazer parte do ordenamento jurídico interno. O Brasil é membro da OIT e participa da Conferencia Internacional do Trabalho desde sua primeira versão.

Essa organização produz um vasto material, segundo sua pagina na internet, já foram elaboradas 189 Convenções Internacionais do Trabalho e 205 recomendações sobre diversos temas, entre eles: sindicalização, emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança do trabalho, trabalho marinho entre outras.

Um importante documento é a Declaração da Filadélfia (1944) que reafirmou o princípio que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabeleceu quatro princípios fundamentais que constituem os valores básicos da OIT até os dias atuais: o trabalho é fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza (em qualquer lugar do mundo) é uma ameaça a prosperidade de todos e que todo ser humano tem o direito de conquistar seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Dentre as Convenções ratificadas pelo Brasil que fazem referência a sindicalização temos a convenção sobre “Direito de Sindicalização na Agricultura”,

adotada pela OIT em 1921 e ratificada pelo Brasil mais de três décadas depois, em 1957, estando em vigor atualmente. Outra convenção também dentro do tema é a de número 98 que dispõe sobre “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva” adotada pela OIT em 1949 e ratificada no Brasil em 1952, virando o decreto de número 33.196 de 1953.

Essa Convenção trouxe importantes dispositivos, logo em seu artigo primeiro diz que “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”, porém para ter liberdade é necessário um sindicato forte com poder de negociação. Mas será que a Reforma trabalhista brasileira reforçou essa recomendação da OIT? Acreditamos que não. O Brasil já vinha caminhando no sentido de fragilizar os sindicatos, antes da reforma trabalhista com a Lei da Terceirização da atividade-fim, lei de número 13.429 de 2017 que já dava indícios do Rumo que nosso país iria tomar no que diz respeito às relações de emprego, houve a criação de uma verdadeira parede entre detentores do capital e os “empregados”, isolando a classe trabalhadora, mantendo esta separação por uma empresa terceirizada de mão-de-obra, sendo quase impossível um diálogo. Além disso, dificultou a organização sindical e fortalecimento da classe trabalhadora de uma determinada empresa, já que dentro de um único ambiente de trabalho podemos ter vários trabalhadores de empresas e sindicatos diferentes causando uma verdadeira concha de retalhos.

A Convenção número 154, aprovada em 1981 pela OIT, “Fomento a Negociação Coletiva”, e ratificada pelo nosso país em 1994, reafirma o que foi tratado na Declaração da Filadélfia, ou seja, o reconhecimento do efetivo direito de negociação coletiva, em seu artigo segundo define o que para a organização é Negociação Coletiva: “Negociação Coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar, de uma parte um empregador, um grupo de empregadores, ou uma organização, ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”.

Fica claro que os dispositivos produzidos pela OIT falam em pelo menos uma organização de empregados, porém, ao contrário dessa orientação, a reforma privilegiou a negociação individual, no qual uma parte reconhecida pela própria legislação pátria como hipossuficiente negocia com um empregador em uma situação visível de desigualdade.

As recomendações da OIT também são de grande relevância e devem ser observadas ao se criar ou alterar as legislações pátrias. A de número 163, adotada pela OIT em 1981 discorre sobre a promoção da negociação coletiva, esclarecendo que as medidas condizentes devem ser tomadas de acordo com as condições internas dos Estados, porém é necessário tomar medidas que facilitem o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores, ou seja, elas devem ser reconhecidas para fins de negociação coletiva. Para OIT é necessário todo um preparo, aperfeiçoamento e treinamento para aqueles que participam das negociações trabalhistas para que possam conseguir êxito, além disso devem tais organizações ter conhecimento sobre informações econômicas e sociais das empresas, a não ser que isso possa prejudicá-las.

Percebemos os requisitos que os negociantes precisam ter para que haja uma negociação justa, esta que não pode ser obtida quando de um lado se encontra uma grande empresa e de outro, um simples colaborador.

CAPÍTULO III

3.DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As contribuições instituídas pelos sindicatos são importantes fontes de recursos para manutenção das atividades sindicais. Entre os diversos pontos atingidos pela reforma é relevante a análise de como eram essas receitas antes das alterações e qual foram suas maiores modificações, neste capítulo, iremos analisar cada contribuição e como atualmente se encontra prevista, estudando criticamente as posições adotadas.

3.1 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA (ASSISTENCIAL, SINDICAL, CONFEDERATIVA E MENSALIDADE SINDICAL)

Na legislação brasileira o ente que possui mais legitimidade de prerrogativas de representação dos trabalhadores são os sindicatos, segundo Delgado (2017), os sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam os trabalhadores *lato sensu*, e empregadores, com o objetivo de defesa de seus interesses coletivos”.

A forma que os trabalhadores se agrupam em suas entidades podem variar de acordo com a categoria profissional ou ofício e profissão. Ainda segundo o autor, o princípio adotado mais coerente com a nossa Carta Magna de 1988 é o da agregação ao invés da especialidade, pois é o mais representativo e conforme com a unicidade sindical adotada pela Constituição brasileira, ou seja, o sindicato mais amplo e abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados.

No Brasil, como já explicitamos anteriormente, vigora desde 1930 o sistema de unicidade sindical, ou seja, sindicato único por força de lei. O sistema da liberdade sindical com o pluralismo dos sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos. Nos países em que há unidade prática de sindicatos como na Alemanha, ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de uma determinação legal como é o caso brasileiro.

Em nosso país, principalmente no período da ditadura essa característica de unicidade foi útil para o controle Estatal sobre os sindicatos, com a Constituição de 1988 foi afastada a intervenção político e administrativa que era exercida via Ministério do Trabalho. A nova Constituição também ampliou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais das categorias, e alargou seus poderes na negociação coletiva, sempre com a participação sindical obreira, garantindo o direito a greve.

Uma das estratégias para afastar essa interferência está no próprio ato de criação dos sindicatos, no Brasil, deve ser registrado no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, assim como qualquer outra entidade associativa, contudo seus Estatutos devem de ser depositados no órgão correspondente do Ministério do

Trabalho, para o Estado exercer o controle sobre da unicidade sindical (STF — Pleno — MI 144-8-SP. DJU I, 28.5.1993, p. 10381).

Para o funcionamento de qualquer entidade se faz necessário recursos financeiros, principalmente quando sua principal atividade não está ligada a geração de lucro. No caso dos sindicatos foram criadas as contribuições compulsórias e facultativas, estas deviam ser pagas por empregados e empregadores custeando as despesas das entidades sindicais.

O direito do trabalho brasileiro comenta quatro tipos de financiamento, a antiga contribuição sindical antes obrigatória, da contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical.

No artigo 548 da CLT, encontramos a descrição do que constituem o patrimônio dos sindicatos, e entre os quesitos descritos temos a alínea 'a' e 'b', a primeira nos diz que são patrimônio as contribuições devidas aos sindicatos pelos os que fazem parte das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas entidades, sob a denominação de imposto sindical que posteriormente mudou a nomenclatura para contribuição sindical. Para Amauri Mascaro Nascimento é uma importante contribuição.

“É, até hoje, a principal receita do sindicato, instituída pela Constituição de 1937, coerente com a concepção publicística que inspirou a organização sindical corporativista que conferiu aos sindicatos o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas de Poder Público.” (NASCIMENTO, 2015, P. 324).

A alínea 'b' dispõe que as contribuições dos associados, na forma estabelecida pelos estatutos ou pelas Assembleias Gerais também fazem parte do patrimônio sindical. Os decretos-lei n. 1.402 de 1939 e o n. 2.377 de 1940 regulamentaram a contribuição sindical, fixaram o modo como ela seria cobrada, forma de pagamento e data, ela corresponde a um dia de trabalho e é cobrada geralmente no mês de março, como veremos mais a diante não é mais obrigatória. Quando a CLT surgiu (1943) manteve as mesmas regras, que também foram mantidas com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Apesar de manter as mesmas regras a Constituição trouxe uma nova contribuição, a confederativa.

A contribuição confederativa tem como objetivo o financiamento do sistema confederativo, sua regulamentação é feita pelas Assembleias Gerais Sindicais, são

descontadas somente dos filiados e não tem natureza tributária. Dentro deste sistema que se organiza de forma vertical, temos na base os sindicatos, depois, as federações e no topo as confederações. As Centrais sindicais, regulamentadas pela lei 11.648/2008 não fazem parte, pois a sua atuação se resume a coordenar e representar os trabalhadores conforme organizações sindicais a ela filiadas cooperando em negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em pauta assuntos que interessam dos trabalhadores.

Podemos dizer que antes da reforma essas contribuições possuíam um caráter compulsório, mesmo que a confederativa só fosse obrigatória aos filiados, conforme Súmula Vinculante de número 40, tendo como base o Recurso Extraordinário N. 198092-3, São Paulo.

Outra categoria de contribuições são as facultativas no qual o empregado não é obrigado a contribuir, nelas temos a contribuição assistência e a mensalidade sindical. A contribuição assistencial, também conhecida como “taxa negocial” é constituída por meio de convenção ou acordo coletivo, tem previsão legal no artigo 513, alínea ‘e’, tem finalidade de custear as despesas do sindicato da categoria representativa.

“O empregado pode opor-se ao desconto do valor da taxa assistencial efetuado em seu salário porque não é obrigado a concordar com esse pagamento, uma vez que a lei (CLT, ar t. 545) dispõe que os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas aos sindicatos. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido da não obrigatoriedade de do pagamento pelo não sindicalizados (Orientação Jurisprudencial n. 17 da SDC)”.(NASCIMENTO, 2015, P.327).

A mensalidade sindical, também conhecida como mensalidade associativa , que é a contribuição dos sócios e segue as regras elaboradas pelas assembleias e é uma das mais antigas, pois remonta as primeiras leis sindicais em 1901, se manteve, e foi incorporada pela CLT. O requisito deste desconto é a filiação, a partir desse movimento, o colaborador fica passível desse desconto. Normalmente esta contribuição é feita através do desconto mensal em folha de pagamento e seu valor é vaor estipulado em convenção coletiva de trabalho.

3.2 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AS CONTRIBUIÇÕES, ESPECIFICAMENTE EM RELAÇÃO A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A reforma trabalhista ainda é um tema bastante recente e nos próximos anos é que poderemos ter com mais segurança o resultado de suas mudanças. Contudo, existem pontos que assim que entraram em vigor já causaram discordâncias. Entre eles, o que iremos destacar mais precisamente é o que mudou nas contribuições aos sindicatos, estas são formas de financiamento da atividade sindical e com a reforma houve mudanças consideráveis, especificamente na contribuição sindical.

A contribuição sindical que é uma importante fonte de financiamento das entidades sindicais passou de obrigatória para facultativa. Ela foi criada em 1940 pelo Decreto-lei nº 2.377, antes de 1966 tinha como nomenclatura “imposto sindical”, até a reforma, os empregadores estavam obrigados a efetuar o desconto na folha de pagamento dos seus empregados, do valor de um dia de trabalho, a título de contribuição sindical. Ou seja, este desconto era compulsório e deveria ser efetuado em março de cada ano e recolhido até o último dia de abril do mesmo exercício, conforme os artigos 579 e 580 da CLT.

Do mesmo modo os empregadores também possuíam uma contribuição sindical obrigatória, conforme o artigo 580, inciso III, que era proporcional ao capital social da empresa. Porém, a reforma tornou também este desconto, antes obrigatório, em facultativo, ou seja, os condicionou a discricionariedade dos colaboradores e empresários.

As alterações nos artigos vêm sendo questionadas por muitas entidades sindicais, tanto patronal como dos colaboradores, um exemplo é a ADI 5859, ajuizada pela Confederação Nacional do Turismo (CNTur), nela é problematizado o fim da contribuição sindical patronal, pois para eles, esta contribuição é uma receita fundamental para o sustento e manutenção do sistema sindical brasileiro. Sem ela ocorrerá o estrangulamento e a falta de recursos dos sindicatos tornando impossível sua atuação. A ADI, Ação Direta de Inconstitucionalidade é a ação que tem como objetivo declarar uma lei ou alguma parte dela inconstitucional, ou seja, contrária a nossa lei maior que é a Constituição.

Segundo o Supremo Tribunal Federal já foram propostas outras ações neste sentido, a primeira foi ADI ajuizada contra o fim da contribuição sindical compulsória

ADI 5794 foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) em outubro de 2017, antes mesmo de a Reforma Trabalhista entrar em vigor em novembro. Ainda segundo o STF, nos meses de novembro e dezembro o Tribunal recebeu mais ações (ADIs 5806, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850) que continuaram questionando a mudança, ajuizadas por entidades representativas de trabalhadores.

Não foram só os sindicatos patronais que tomaram medidas judiciais contra as mudanças, os sindicatos dos trabalhadores também se mobilizaram, como por exemplo, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade (CONTCOP) que ajuizou no Supremo Tribunal Federal a também Ação Direta de Inconstitucionalidade de número 5850 contra diversos dispositivos da Reforma Trabalhista, para eles a reformou modificou contribuições de natureza tributária, e elas não poderiam ser modificadas por lei ordinária, que é o caso da reforma, as mudanças só seriam legítimas se tivessem sido feitas via lei complementar. Outro argumento utilizado pela Confederação é a importância que os sindicatos têm nas negociações coletivas, entretanto, não poderá ter força ativa e organização sem receitas, não poderá cumprir sua função social se não tiver fonte de sustento.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF), também questionou via ADI 5794, ela levantou o mesmo fato observado pela CONTCOP, acrescentando que a contribuição sindical foi recepcionada pela Constituição de 1988 como contribuição parafiscal, contida no artigo 149, logo, a necessidade de qualquer alteração neste sentido deveria ser feita via lei complementar. A Confederação ainda argumentou que os artigos introduzidos pela reforma violam os direitos fundamentais elencados no artigo 5^a da Constituição, principalmente o acesso à justiça, direito ao contraditório e ampla defesa. Essa medida também foi tomada antes mesmo da vigência da reforma.

Porém, também existem opiniões que concordam com o fim da obrigatoriedade, segundo Sergio Amad Costa, a obrigatoriedade era uma forma de controle do Estado sobre o modo de entrada de recursos para os sindicatos, e já que o indivíduo é livre para se associar ou não aos sindicatos, ele também deve ser livre para escolher se quer contribuir. Para o autor existe uma incongruência no antigo modo já que todos contribuía e somente os filiados usufruíam.

“Este imposto sindical, a nosso ver, é prejudicial aos trabalhadores em todos os sentidos. Em primeiro lugar pelo fato de que, embora seja de direito coletivo, ele é uma afronta ao direito individual, pelo seu aspecto autoritário. Em outras palavras, é facultativo ao indivíduo associar-se ao sindicato. Porém, é compulsória a "contribuição" financeira para a entidade de representação profissional. Tal obrigatoriedade implica a própria negação da liberdade sindical. Na medida em que o Estado obriga o indivíduo a pagar o imposto sindical, está coibindo legalmente o trabalhador de recusar-se a colaborar financeiramente com um organismo de que ele, por vezes, pode não querer participar ou com o qual não concorda. Se o indivíduo é livre para ser sindicalizado ou não, também deveria ter a liberdade para decidir se quer ou não contribuir financeiramente para a entidade de representação profissional”. (COSTA, 2018, P.1).

Para Sergio Amad Costa, a contribuição sindical obrigatória permite a manutenção do sindicalismo controlado pelo Estado, fortalecendo e sustentando uma burocracia sindical e reduzindo a influência dos sindicatos entre os trabalhadores em geral, tornando as entidades de representação fracas, em termos de base, à medida que possibilita a sustentação financeira do organismo, mesmo deixando fora dos sindicatos a grande massa de assalariados.

O fato é que com a reforma, essa receita que caminhava automaticamente para os sindicatos, perde sua natureza parafiscal e se condiciona a vontade prévia e expressa do contribuinte. As entidades sindicais tentam condicionar esse desconto a aceitação coletiva em assembleias, porém o novo artigo 545 da CLT fala em autorização dos empregados, esta entendida como individual e formal.

Os sindicatos reagem para não perder sua maior fonte de recursos, e introduzem em suas convenções coletivas as cláusulas estipulando sua obrigatoriedade. Um exemplo é a convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores Industriais de Extração e Beneficiamento de Mármore, Calcários, Pedreiras, não metálicos e Bentonita do Estado do Paraíba, que introduziu em sua convenção de 2018, na cláusula décima segunda, uma contribuição “assistencial” que mais parece com a contribuição sindical, formalizou um desconto correspondente a 3% do salário final de abril, aprovado em assembleia. Entretanto, como vimos nos parágrafos anteriores, a validade jurídica desse desconto é questionável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do nosso trabalho podemos perceber o quanto a estrutura sindical brasileira sofreu alterações, muitas delas movidas pelo momento histórico, social e político por qual passava o Brasil. É natural que com o tempo as organizações sociais assumam ou percam funções, no caso dos sindicatos, houve a evolução de umas simples corporações de ofícios, que surgiram com a necessidade de ajuda mútua, até uma organização disciplinada e reconhecida pela legislação pátria.

Os sindicatos se firmaram como representantes dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, foram introduzidos por ideias estrangeiras no Brasil, pois

na Europa, por causa da Revolução Industrial, as discussões sobre o tema estavam mais maduras. O nosso próprio modelo de desenvolvimento das atividades econômicas não permitiu, logo de início, essas organizações, principalmente pelo fato de por muitos séculos, a forma de trabalho preponderante no Brasil foi a escravidão.

A nossa Constituição de 1988, atualmente vigente, recepcionou muito das legislações anteriores, inclusive a unicidade sindical e as contribuições sindicais, além dos dispositivos desenvolvidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Todas essas leis acrescentaram importantes direitos ao trabalhador e foram se adaptando a novas realidades com o tempo. A mais recente alteração estrutural na legislação trabalhista, tema do nosso trabalho, a Lei 13.467 DE 2017 trouxe inovações e alterações a CLT, e no que diz respeito aos sindicatos, trouxe polêmicas alterações que serviram de fonte de estudo para essa pesquisa.

Concentramos o nosso estudo no fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, importante receita para a manutenção dos sindicatos, com a reforma, ela passou a ser facultativa e condicionada a autorização formal do colaborador. Refletimos se essas alterações podem causar o enfraquecimento das entidades sindicais brasileiras, e por inúmeros argumentos abrangidos pela nossa pesquisa, chegamos à conclusão que sim. Inicialmente, devemos entender que para o bom funcionamento de qualquer instituição é necessário uma fonte de financiamento, sem receita é impossível o funcionamento saudável de qualquer lugar. A não obrigatoriedade da contribuição sindical afetará os recursos sindicais pois existe a parcela de colaboradores que não vão querer contribuir.

Esses colaboradores deixarão de contribuir por inúmeros fatores, que vão desde o fato de seus salários já serem muito baixos, não suportando o desconto de um dia de trabalho, até a inércia dos sindicatos na luta e fiscalização dos direitos trabalhistas, neste último caso, o funcionário como alternativa a fraca atuação sindical decide não financiar uma instituição que muitas vezes só serve para dar estabilidade aos membros da diretoria. Muitos sindicatos também podem ser reconhecidos como “pelegos”, ou seja, se omitem na busca de direitos e fica totalmente submetido ao sindicato patronal. Pudemos constatar que realmente essa é a situação de muitos sindicatos no Brasil.

Apesar de todas essas situações, não podemos esquecer da verdadeira função social dessas entidades e de sua importância na aquisição e fiscalização de direitos,

a melhor alternativa é que se mantenha como mecanismo de ajuda ao trabalhador e que se mantenha uma fonte de recurso obrigatória.

REFERÊNCIAS

Costa, S. A. (04 de 05 de 2018). <http://www.scielo.br>. Acesso em 13 de maio de 2018, disponível em scielo: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901986000300010

BRASIL. Decreto Nº 1.637 de 05 de janeiro de 1907. Brasília: Presidência da República do Brasil, 1907. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br /ccivil_03 /decreto-lei/Del1637.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1637.htm)> Acessado em 24 de abril de 2018.

BRASIL. Decreto Lei Nº 13.467 de 13 de junho de 2017. Brasília: Presidência da República do Brasil, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acessado em 24 de abril de 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho; Planalto 2017. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em 24 de abril de 2018.

BRASIL. Constituição Federal de 05 de outubro de 1988. Planalto 2017. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 11 de novembro de 2017

BOBBIO, Norberto, 1909 - A era dos direitos / Norberto Bobbio; tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. — 7ª Reimpressão.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10ª Edição.- São Paulo: LTr,2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 14º ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERRAI, Irazy. História do Trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do trabalho. Irazy Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3ª Edição.- São Paulo: LTr,2011

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. – 6ª. Edição. - São Paulo: Atlas,2008.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932- 2014.**Compêndio de direito sindical** / Amauri Mascaro Nascimento (inmemorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento.— 8. ed. — São Paulo : LTr, 2015

Para uma história do negro no Brasil. — Rio de Janeiro : Biblioteca Nacional, 1988. 64 p. ; il. ; 20cm. Catálogo da exposição realizada na Biblioteca Nacional de 9 de maio a 30 de junho de 1988. ISBN 85-7017-051-3 (broch.)

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e entidades representativas**/ Antônio Augusto de Queiroz. —Brasília, DF: DIAP, Educação e Política

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho** / Evaristo de Moraes Filho, Antonio Carlos Flores de Moraes. — 11.ed. — São Paulo : LTr, 2014.

SCHÜRMAN, Betina. Sindicalismo e democracia. Brasília: Universidade de Brasília, 1998

OIT.. *http://www.ilo.org*. Fonte: OIT: *http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm*. acessado em 19 de março de 2018.