

ASSOCIAÇÃO VITORIENSE DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA - AVEC
CENTRO UNIVERSITÁRIO FACOL – UNIFACOL
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – BACHARELADO

WILMA BATISTA DE LIMA

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: UM
ESTUDO DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

VITÓRIA DE SANTO ANTÃO – PE,
2021

WILMA BATISTA DE LIMA

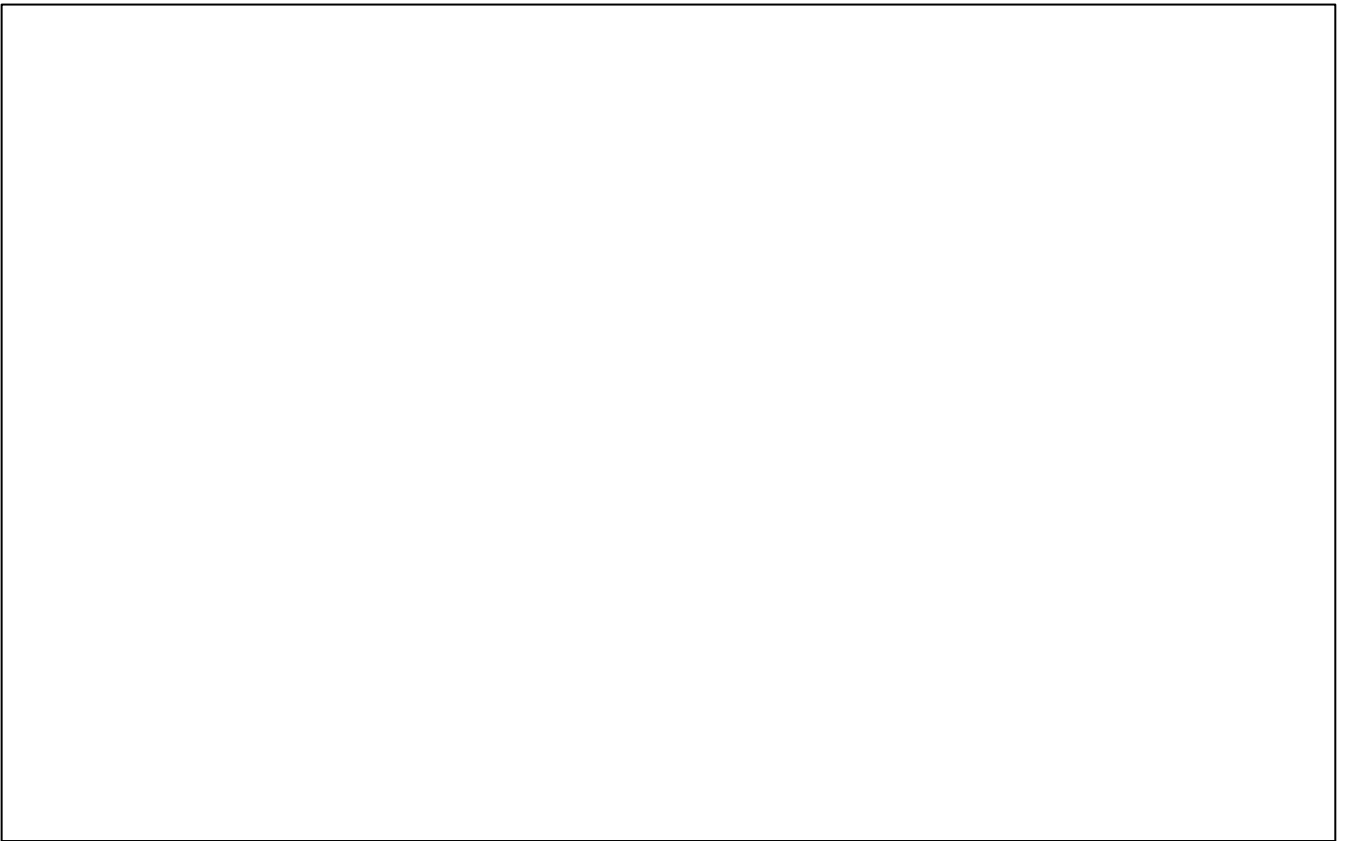
O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: UM ESTUDO DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Facol - UNIFACOL, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito Trabalhista

Orientador: Frederico Guilherme Soares da Silva

VITÓRIA DE SANTO ANTÃO – PE,
2021





ASSOCIAÇÃO VITORIENSE DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA – AVEC
CENTRO UNIVERSITÁRIO FACOL - UNIFACOL
COORDENAÇÃO DE TCC DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ATA DE DEFESA

WILMA BATISTA DE LIMA

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: UM ESTUDO DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Facol - UNIFACOL, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.
Área de Concentração: Direito Trabalhista

A Banca Examinadora composta pelos Professores abaixo, sob a Presidência do primeiro, submeteu o candidato à análise da Monografia em nível de Graduação e a julgou nos seguintes termos:

Professor: _____

Julgamento – Nota: _____ Assinatura: _____

Professor: _____

Julgamento – Nota: _____ Assinatura: _____

Professor: _____

Julgamento – Nota: _____ Assinatura: _____

Nota Final: _____. Situação do Acadêmico: _____. Data: __/__/__

MENÇÃO GERAL: _____

Coordenador de TCC do Curso de Direito:

“Alegram-se na esperança, sejam pacientes na tribulação, perseverem na oração”. (BÍBLIA, ROMANOS, 12:1)

Com o coração cheio de gratidão e amor dedico este trabalho a Deus primeiramente que renova todos os dias a minha fé, ao meu pai Francisco Batista de Souza (In memoriam), a minha amada mãe Madalena Batista de Lima e aos meus filhos Isabella e Joaquim. Este trabalho é dedicado a eles.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por me dá força para continuar e não me deixar desistir nos momentos de angustia e desespero. Sem ele, nada disso seria possível. Obrigado Senhor, por colocar esperança, amor e fé no meu coração. A fé que tenho em ti alimentou meu foco, minha força e minha disciplina. Sou grato pelas bênçãos que recaíram só sobre mim.

A minha família. Especialmente, ao meu Pai Francisco que sempre foi meu exemplo e admiração, a minha Mãe Madalena que é o amor da minha vida, que mesmo quando eu queria desistir ela não permitiu e me mostrava o quanto forte eu era e sou.

Aos meus irmãos, Wilson, Wilza e Wlysses, que sempre estiveram me apoiando e torcendo por mim.

Aos meus filhos Isabella e Joaquim que são tudo em minha vida.

Ao meu esposo Douglas que sempre esteve ao meu lado me dando forças para continuar.

E por fim, mais não menos importante ao meu orientador Frederico, que contribuiu muito com a realização dessa pesquisa.

RESUMO

Este estudo busca realizar uma explanação geral com base em uma revisão de literatura em que possa destacar os pontos acerca dos impactos da contemporânea Reforma Trabalhista no que se refere diretamente aos resultados obtidos, a partir da extinção da contribuição sindical obrigatória. Nisto, pode-se dizer que a Constituição Brasileira de 1988, dentro de seu artigo 8º, IV, ao tratar acerca do ponto que concerne ao cuidado geral da receita sindical estabelecida por intermédio da assembleia geral do sindicato, salvaguarda a legalidade desta contribuição prevista em lei. Isto posto, era obrigatória. Tal contribuição é verdadeiramente o produto da adoção pelo legislador tupiniquim do sistema geral da unicidade sindical, o qual expressa assim a existência de apenas um sindicato por categoria em cada localidade. Nisto, pode-se dizer que a visão do Direito Internacional do Trabalho, a existência da contribuição imposta constitui assim um pressuposto ao regime do sindicato único, o qual abalroa com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, que apregoa pela liberdade e a autonomia sindical, o que só se obtém mediante a liberdade de filiação e representação da entidade não somente em relação aos seus filiados, como toda entidade civil. Para atingir assim a finalidade desta pesquisa, optou-se, preferivelmente, a leitura de normas jurídicas pertinentes a temática abordada – leis, súmulas e instruções normativas -, além da abordagem do posicionamento doutrinário presente em livros, artigos científicos e periódicos. Sendo assim explorada neste estudo, em que se baseia as atuais repercussões para o fim da contribuição sindical obrigatória aos entes subordinados aos sindicatos, acarretando na primazia da aplicabilidade geral da Liberdade Sindical aos referidos entes, pois eles terão o real poder de escolha pela contribuição ou não para os sindicatos no que tange aos frutos de suas atividades gerais da vida laboral.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Contribuição Sindical. Liberdade Sindical.

ABSTRACT

This study seeks to make a general explanation based on a literature review in which it can highlight the points about the impacts of the contemporary Labor Reform in what refers directly to the results obtained, after the extinction of the compulsory union contribution. In this regard, it can be said that the Brazilian Constitution of 1988, in its article 8, IV, in dealing with the point concerning the general care of union revenue established through the general assembly of the union, safeguards the legality of this contribution envisaged in law. This was mandatory. Such a contribution is truly the product of the adoption by the Tupinik legislature of the general system of union unity, which thus expresses the existence of only one union per category in each locality. In this, it can be said that the view of International Labor Law, the existence of the imposed contribution thus constitutes a presupposition to the regime of the single union, which collides with Convention 87 of the International Labor Organization, which proclaims for freedom and autonomy which is obtained only through the freedom of affiliation and representation of the entity not only in relation to its affiliates, as any civil entity. In order to achieve the purpose of this research, it was preferable to read legal norms pertinent to the subject matter - laws, precedents and normative instructions -, as well as the approach of the doctrinal position present in books, scientific articles and periodicals. Therefore we explored in this study, which is based on the current repercussions for the end of compulsory union dues to loved subordinate the unions, resulting in the primacy of the general applicability of the Freedom to these entities because they will have the real power of choice for the contribution or not to the unions as regards the fruits of their general activities of working life.

Keywords: Labor Law. Trade Union Contribution. Trade Union Freedom.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CC – Código Civil

CF/88 – Constituição Federal da República de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DIREITO DO TRABALHO E EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL ...	13
2.1	O surgimento das entidades sindicais no Brasil	13
2.2	Pressupostos evolutivos dos sindicatos da vida laboral	15
2.3	Os sindicatos sob a ótica da Constituição Federal de 1988	16
3	O SINDICATO FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	18
3.1	Significado de sindicato	18
3.2	Acordo e convenção coletiva de trabalho	19
3.3	Formação social do sindicato	20
3.4	Natureza jurídica do sindicato na legislação pátria	21
4	O DIREITO DO TRABALHO E A MUDANÇA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL APÓS A LEI 13.467/2017	23
4.1	A função social do sindicato	23
4.2	A reforma trabalhista e o fim da contribuição	24
4.3	Elementos relativos às óticas dos sindicatos sob a égide dos sindicatos com a facultatividade da contribuição	29
5	A NÃO COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL IMPORTUNARÁ A FRAGILIDADE DOS SINDICATOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	30
5.1	A contribuição sindical e as consequências no direito do trabalho após a reforma trabalhista	30
5.2	O princípio do retrocesso social sob a ótica do fim da compulsoriedade da contribuição sindical	31
5.3	Os reflexos na relação de emprego a parte hipossuficiente com a faculdade da contribuição sindical	33
5.4	As modificações introduzidas pela reforma trabalhista relativamente a contribuição sindical e os dispositivos constitucionais	34
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 traz profundas alterações em vários institutos do Direito do Trabalho, tanto na seara dos direitos materiais, quanto em relação aos direitos processuais. Entre todas as inovações trazidas pela denominada Reforma Trabalhista, está o fim da contribuição sindical compulsória.

Há de se destacar que a alteração em pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de tal maneira acaba prejudicando e assim enfraquecendo diretamente a representatividade das entidades ao tirar dessa forma a obrigatoriedade da sua participação no que se refere às homologações de contratos, demissões, na negociação de acordos e também torna opcional o pagamento do imposto sindical que, em muitos casos, é a fonte de recursos dessas entidades.

Neste âmbito geral, a princípio torna-se possível destacar que os empregados sequer precisariam realizarem a apresentação de uma carta de oposição ao sindicato quanto ao recolhimento da contribuição sindical. Na verdade, somente quando fossem cobrados e se desejassem realizarem a contribuição para o sindicato é que teriam que se manifestar de modo positivo, valendo assim o silêncio como negativa.

Todavia, antes de analisar o fim da contribuição sindical compulsória e suas repercussões na realidade sindical brasileira, cabe fazer uma reflexão sobre a inexistência da liberdade sindical nos dias atuais, analisando os conceitos de sistema de organização sindical.

Com a Reforma Trabalhista, há mudança drástica na lógica do sistema. A contribuição antes compulsória e geral, passa a ser facultativa e, no tocante à profissional, pendente de prévia e expressa concordância e autorização (em razão do conseqüente desconto salarial). Em razão do histórico das relações sindicais no Brasil, do modelo de sindicalismo aqui adotado e, ainda, da crise econômica e da própria cultura do povo (que, sendo-lhe facultado, seguramente, deixará contribuir) trata-se de alteração significativa no cenário das relações sindicais e trabalhistas. Sendo assim, a problemática da pesquisa, é baseada no seguinte questionamento: Quais os impactos da Reforma Trabalhista nas contribuições sindicais e no futuro do sindicalismo no Brasil?

Baseada nas alterações que foram provocadas por intermédio da Reforma Trabalhista, diversas mudanças estiveram sendo trazidas, de tal maneira que muitas delas não conseguiram solucionar definitivamente a problemática da precarização, inclusive, maximizando esta dificuldade.

Diante deste contexto, é importante destacar acerca da necessidade geral por uma análise das mudanças à luz dos princípios constitucionais, para fins de assegurar que não seja configurado necessariamente um retrocesso geral no que condiz ao Direito do Trabalho, uma vez que tais mudanças colocam verdadeiramente em risco os direitos, como também as garantias sociais que sempre fizeram parte deste tão importante ramo.

Neste contexto, esta temática proposta é justificada em constatar pontos concernentes perante a Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe profundas alterações em diversos institutos do Direito do Trabalho, seja na sua correlação perante o âmbito dos direitos materiais, quanto em relação aos direitos processuais. Diante disso, cabe salientar que a pesquisa é alicerçada em analisar o fim da contribuição sindical compulsória. Antes de analisar o fim da contribuição sindical compulsória, devemos analisar a formação dos sindicatos no Brasil e os princípios que regem a estrutura sindical, tais como a liberdade sindical e a unicidade sindical, garantido pela Constituição Federal de 1988.

Tendo como objetivo principal em analisar a não obrigatoriedade da contribuição sindical após a reforma trabalhista. Seguindo dos objetivos específicos, os quais são: constatar acerca do direito do trabalho e a evolução dos sindicatos no Brasil; Realizar uma análise da importância do sindicato frente ao direito do trabalho; Exemplificar a negociação coletiva de trabalho e o conceito do sindicato e evidenciar assim as características gerais da contribuição sindical e os pontos fundamentais da reforma trabalhista.

2 DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO SINDICAIS NO BRASIL

2.1 O surgimento das entidades sindicais no Brasil

Este tópico estará destacando acerca dos sindicatos e o seu surgimento no Brasil, reconhecendo assim que os sindicatos são organizações reconhecidas de natureza privada as quais reúnem pessoas em que as mesmas possuem as condições de vida profissional parecidas, trabalhando assim na mesma atividade econômica ou até mesmo em atividades econômicas que sejam similares ou conexas, bem assim empregados que exerçam profissões ou mesmo atividades consideradas diferenciadas porque tratadas de maneira legalmente de forma singular.

Nesta perspectiva, torna-se possível destacar ainda que os sindicatos, ainda, podem reunir interesses econômicos os quais são decorrentes de atividades similares, conexas ou mesmo idênticas. Tais ilações constam diretamente nos parágrafos do art. 511 da CLT e definem respectivamente assim os sindicatos de categoria profissional e profissional diferenciada – ambos representando trabalhadores – e sindicatos de categorias econômicas – dentre os quais representam empregadores (BRASIL, 1943).

Ao tratar acerca do seu surgimento na França, onde ao exemplificar acerca da nomenclatura “syndic” a qual é reconhecida “como sinônimo de sujeito diretivo de grupos profissionais” e em meados de 1810 a “Chambre Syndicale du Bâtiment de la Sainte-Chapelle” emprega definitivamente a expressão “sindicato” servindo para se referir a “diversas corporações patronais” (NASCIMENTO, 2014).

Num primeiro momento, no panorama geral dentro do âmbito internacional pós Revolução Francesa, em que os movimentos e associações sindicais estiveram sendo proibidos em países como Inglaterra e França, tendo em vista no geral que se refere a incompatibilidade com o ideário liberal do período. Após, percebendo que as reuniões e associações continuavam, em que assim os Estados passam geralmente a tolerá-las até que, na segunda metade do século XIX, os sindicatos passam a ser reconhecidos, como também a autonomia privada coletiva possa ter espaço nas legislações (BRITO FILHO, 2015).

Primeiramente, surgiu com a finalidade política e profissional, organizados em três categorias de artesãos, sendo possível citar: aprendizes, criados e mestres, com circulação vertical entre eles. Mais tarde, com o aumento dos privilégios na classe dos mestres, as corporações passaram a organismo fechados, de difícil acesso às categorias, causando assim desentendimentos entre a mestranças e artesãos (SCUDELER NETO, 2017).

Há de salientar também, que as organizações sindicais possuem necessariamente atuações históricas e que possuem definitivamente uma enorme relevância dentro do que se refere na busca pela defesa do regime democrático, tanto no que tange ao âmbito internacional, como ao nacional (NASCIMENTO, 2014).

Exemplo disso, torna-se possível citar a participação na institucionalização democrática dá-se também na França, no começo do século passado, quando nesta perspectiva foi possível analisar em geral que as entidades sindicais se alinharam diretamente no que se refere à luta de resistência ao nazismo. Não somente as liberdades civis, mas também os direitos sociais e a própria liberdade de organização sindical foram assim objetos de reivindicações destas organizações de trabalhadores.

Em que pese os sindicatos, no Brasil, tenham sido assim direcionados pelo intermédio de conotações publicistas, com exercício geral de funções que estivessem sendo delegadas através do Poder Público, a Constituição de 1988 rompeu diretamente a relação das entidades sindicais com o Estado, atribuindo a estas, nos dias atuais pessoas de direito privado, uma autonomia organizacional e de gestão para o exercício do papel pela representação geral de suas categorias sejam profissionais e/ou econômicas. (NASCIMENTO, 2014).

Nesta linha de pensamento, torna-se possível destacar que a atuação com autonomia requer necessariamente a construção geral através de um sistema de financiamento das entidades sindicais.

Sendo assim, pode-se dizer que a cobrança do imposto sindical cumpre necessariamente esta finalidade. Há de se ressaltar que esteve sendo instituída através da Constituição de 1937, em que a mesma tinha a sua base geral fundamentada em um direito dos sindicatos atrelado para com à categoria que por este é representada.

2.2 Pressupostos evolutivos dos sindicatos da vida laboral

Desde a mais remota antiguidade o homem vem manifestando a necessidade de agrupar-se para sobreviver e perpetuar a espécie. Assim, surgiram famílias, tribos, clãs e, desta conjugação humana em conjunto, a necessidade de somar forças para a realização de trabalhos. Decorreu destas circunstâncias o empenho associativo e modernizando-se, pela dinâmica social, as profissões. Daí surgiram os Sindicatos - como um marco da revolução social a equacionar relações de produção e mercantilização (CASSAR, 2017).

Há de se destacar que o sindicalismo, há décadas, tem cada vez mais lutado e brigado para a efetivação dos direitos das categorias envolvidas - capital e trabalho, o que o elevou a uma condição de suma importância no que se refere ao mundo moderno.

Na sociedade brasileira esta evolução é ressentida; tanto assim que o direito sindical, como ramo do direito do trabalho, vem demonstrando a necessidade de se readaptar, de se reestruturar, almodando-se às tendências de uma nova realidade, para que possa, efetivamente, cumprir o seu papel social diante das novas regras jurídicas e inequívocas exigências do dinamismo econômico, decorrente do progresso científico, da imediatidade das informações, numa realidade globalizada de mercados extremamente competitivos (SCUDELER NETO, 2017).

Com o intuito de favorecer a democratização das relações do trabalho e de criar um ambiente propício à geração e manutenção de empregos, de melhor qualidade de vida, com a elevação da renda da população, os segmentos mais sensíveis do poder político pretendem conformar uma nova estrutura sindical no país.

Ademais, como descreve Andrade (2015, p. 79), “o Direito é conceituado como um produto histórico-cultural”, e o Direito do Trabalho é sem dúvida um dos produtos que sofreu essa maior transformação, e ainda tem sido revolucionado cada vez mais, a sociedade, já que o trabalho tem a finalidade em dignificar o homem, alimenta-o, faz necessariamente dele um ser que possa ser capaz de produzir bens, produtos, como também os serviços necessários.

2.3 Os sindicatos sob a ótica da Constituição Federal de 1988

É necessário voltar um pouco no tempo para entender sobre a existência do sindicato no direito brasileiro passando a existir de certa maneira na Constituição de 1891, não dispendo expressamente sobre entidades sindicais. E depois com as outras constituições se desenvolvendo até chegar aos dias atuais com a Constituição de 88.

Como dispõe o artigo 8º da CF/88, “é livre a associação profissional ou sindical”, com esses termos a Carta Magna deixa bem claro que qualquer pessoa pode sindicalizar-se, não existindo obrigação alguma, porém não é isso que temos atualmente, onde praticamente muitas pessoas se associam por obrigatoriedade em participar do sindicato contra a sua vontade, contrariando assim o dispositivo (BRASIL, 1988).

Ao destacar acerca dos Sindicatos, no que se refere a visão geral a luz da Constituição Federal de 1988, se faz de suma importância que se possa tratar acerca da historicidade, analisando de tal maneira para que consiga entender sobre a existência do sindicato no direito brasileiro passando a existir de certa maneira na Constituição de 1891, não dispendo expressamente sobre as entidades sindicais. Posteriormente, surgindo e abrangendo em uma totalidade com as outras constituições passando por uma transformação e se desenvolvendo de forma até alcançar aos dias atuais com a Constituição de 88.

É importante dizer que como dispõe no 8º artigo da CF/88, “é livre a associação profissional ou sindical”, a partir desses fundamentos gerais compreende-se de tal modo que a Carta Magna deixa bem suscetível que qualquer pessoa pode necessariamente sindicalizar-se, não existindo assim obrigação alguma, porém não é isso que temos nos dias atuais, onde praticamente muitas pessoas se associam por obrigação, tendo que participar do sindicato até mesmo contra a sua vontade, contrariando de tal maneira assim o dispositivo (BRASIL, 1988).

Compreende-se acerca da existência de liberdade sindical em determinado ordenamento jurídico só é possível a partir de um contexto geral democrático, sendo entendido o princípio da liberdade no que se refere ao seu próprio alicerce. Mais que isso, o sindicato desempenha um forte papel social na materialização da

democracia. Portanto, a democracia é pressuposto e corolário lógico do exercício sindical livre (MENEZES, 2002).

Há de salientar que o princípio da liberdade sindical, apesar de ser uma "longa manus" do princípio fundamental da liberdade de associação, foi positivado no que se refere ao texto constitucional, o qual está contido no artigo 8º, cuja redação é bem explícita ao destacar as características gerais e as questões que são relativas ao sindicalismo em estrito (CASSAR, 2017).

O referido artigo disciplina a liberdade de se associar ao sindicato, veda a necessariamente a participação, como também a intervenção do poder público no que se refere a organização sindical, instituindo assim também a prerrogativa do sindicato de atuar como substituto processual, entre outras especialidades cabíveis à instituição.

No entanto, compreende-se que a liberdade sindical possui duas vertentes, quais sejam: a positiva, que diz respeito à liberdade de reunião e de associação, sabendo assim de tal forma que ninguém é obrigado a se associar ou até mesmo se manter como associado a qualquer tipo de instituição; e a negativa, pois, da mesma maneira que o indivíduo pode não se associar, ele também pode não se manter associado, ou mesmo ser obrigado a se associar (SCUDELER NETO, 2017).

3 O SINDICATO FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

3.1 Significado de sindicato

Neste primeiro tópico, em que trata acerca do significado geral do sindicato, em que o mesmo, pode ser conceituado e entendido como sendo uma associação de maneira voluntária, possuindo assim um caráter permanente, que fosse destinada e contribuísse diretamente para os interesses gerais de trabalhadores assalariados de uma mesma profissão ou até mesmo de uma mesma indústria (MENEZES, 2002).

Sendo assim, há de se compreender que uma instituição reconhecida pelo Estado, em que a mesma se constitui livremente de empregados ou empregadores, até mesmo no que se refere a constituição geral por trabalhadores autônomos e profissionais liberais, para que possa desta maneira vir a ocorrer a defesa geral dos seus interesses profissionais ou econômicos (NASCIMENTO, 2014).

Desta maneira torna-se possível argumentar que o associativismo sindical originou, inegavelmente, baseado nas lutas de classes que são travadas de forma coletiva, em que tivesse sendo realizada uma melhoria no que se refere as condições de trabalho.

Valentin Carrion destaca tomando como exemplo geral dentro de uma definição do Sindicato de empregados: "é o agrupamento estável de membros de uma profissão, que é designado a assegurar a defesa, como também a representação da respectiva profissão para a melhoria geral no que se refere as condições da vida laboral" (CARRION, 2014).

Ainda, Delgado (2015) conceitua o sindicato como sendo:

(...) entidades associativas permanentes, as quais possuem a sua representatividade vinculada com trabalhadores os quais estão correlacionados por laços profissionais e laborativos comuns, visando desta maneira, solucionar problemas de modo coletivos das suas respectivas bases representadas, na busca pela defesa geral no que se refere aos seus interesses trabalhistas e conexos, com o a finalidade em alcançar as melhores condições de labor e sua vida (DELGADO, 2015, p. 151).

Nesta linha, há de se destacar no que se refere a atuação dos sindicatos em prol dos trabalhadores e empregadores, sem que haja necessariamente a influência do Estado. Demonstra-se também com o surgimento do sindicato, que neste, havia uma grande intervenção do Estado conforme definem determinados doutrinadores (CASSAR, 2017).

Desta forma, torna-se possível destacar que o sindicato tem como intuito principal que haja a primazia pela defesa geral no que se refere aos interesses econômicos, sociais e políticos das categorias profissionais e econômicas as quais representam, sendo assim os interesses dentro da coletividade.

3.2 Acordo e convenção coletiva de trabalho

É importante destacar ao iniciar este tópico, o qual trata acerca do acordo e convenção coletiva do trabalho que não tem como falar em histórico do direito coletivo do trabalho sem antes se referir sobre a origem do direito individual do trabalho.

Nesta perspectiva, argumenta-se que tendo como uma base geral, iniciando uma temática voltada na sua temática para com a Revolução Francesa, e por intermédio da Declaração dos direitos do homem e do cidadão (1789), atrelado diretamente ao princípio da igualdade jurídica, como também a relação de trabalho tinha origem e estava fundamentada na livre negociação, nos mesmos moldes dos contratos para bens materiais, e desta maneira ocorreria o equilíbrio geral no que se refere às relações contratuais, chegando dessa forma na paz e na ordem de toda uma sociedade.

É importante destacar que a Convenção Coletiva de Trabalho é verdadeiramente um acordo de caráter normativo (o qual gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) para com o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), desta maneira obrigando todas as pessoas as quais compõem a base territorial dos seus respectivos sindicatos (CASSAR, 2017).

Dessa forma, pode-se dizer também acerca do Acordo Coletivo, de maneira que como o próprio nome já diz, é compreendido como um acordo também de

caráter normativo (gera obrigações entre as partes), assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e uma ou mais empresas individualizadas (NASCIMENTO, 2014).

Delgado (2015) define acordo coletivo como:

O pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo em uma determinada categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam diretamente a aplicabilidade geral por condições de trabalho, no que tange ao panorama geral pelas respectivas empresas, em que se trata de acordo com às relações individuais contidas na vida laboral (DELGADO, 2015, p. 152).

Sendo assim, pode-se dizer que a convenção e o acordo coletivo vêm necessariamente complementar os direitos dos trabalhadores que estão previstos dentro das normas de origem legislativa, estabelecendo assim as garantias mínimas e os dispositivos necessários, para que possa assim estarem incentivando a criação de outras.

3.3 Formação da estrutura sindical

Diante deste contexto geral, em que esse terceiro tópico, busca exemplificar os pontos e as características acerca da formação geral da estrutura sindical, compreendendo que a realidade atual do movimento sindical é na verdade, reconhecida de maneira bastante distinta da que ocorria durante a época da ditadura. Hoje, o Brasil convive com um sistema sindical simples, possuindo, basicamente, os seguintes aspectos:

Quanto à filiação, o sistema é igual tanto para empregadores quanto para os trabalhadores, de modo democrático na medida em que a associação não é obrigatória (são filiados porque pertencem a esta ou àquela atividade econômica ou profissional). A representatividade (filiação) é inata; e a associação é conquistada, na medida do interesse de cada entidade. As categorias econômicas e profissionais são definidas pela preponderância da atividade econômica, admitindo uma só entidade por categoria na mesma base-territorial (CASSAR, 2017).

O descumprimento destes requisitos legais autoriza o direito de ação perante o Poder Judiciário, quando antes não tenha sido impugnada, por via administrativa, a criação de novos sindicatos. Um dos mecanismos eleitos a contemporizar o belicismo e as disputas autofágicas das entidades sindicais, outorgou-se, de forma discutível ao Ministério do Trabalho, a possibilidade de rever a legitimidade da pretensa personalidade jurídica das entidades sindicais insipientes.

Assim percebe-se que existe uma polícia administrativa teratológica, do ponto de vista institucional, para outorgar ou não legitimação ao sindicato que se queira criar (NASCIMENTO, 2014).

3.4 Natureza jurídica do sindicato na legislação pátria

A natureza jurídica das entidades sindicais no Brasil é decorrente dos conceitos mencionados no subitem anterior. Tratam-se de associações de direito privado, surgidas a partir da associação de um determinado grupo, sendo que no caso específico podem ser os trabalhadores, os empregadores ou os profissionais liberais.

A natureza privada das entidades sindicais foi reforçada com a Constituição Federal de 1988, que dispôs que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, no inciso II de seu art. 8º. Até então, a CLT possuía diversos dispositivos que possibilitavam que o Estado se imiscuísse em assuntos internos das entidades sindicais (BRASIL, 1988).

Ao realizar uma análise com base na natureza jurídica, acerca do sindicato na legislação pátria, vale ressaltar que o direito sindical é conceituado também como como direito coletivo do trabalho, contudo, é salutar dizer que nem toda relação jurídica coletiva estará envolvendo diretamente o sindicato. Sendo assim, o panorama geral do direito coletivo do trabalho demonstra-se de modo mais abrangente do que o do direito sindical (BAUMAN, 2005).

Em que pese nisso, que a natureza jurídica das entidades sindicais no Brasil, concerne diretamente dos conceitos mencionados no subitem anterior. Tratam-se assim necessariamente de associações correlacionadas de direito privado, surgidas com base na associação geral de um determinado grupo, de tal modo que no caso específico podem ser os trabalhadores, os empregadores ou até mesmo os profissionais liberais (NASCIMENTO, 2014).

4 O DIREITO DO TRABALHO E A MUDANÇA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL APÓS A LEI 13.467/2017

4.1 A função social do sindicato

Ao analisar todo o contexto geral, o qual concerne acerca dos momentos principais que norteiam a história e a estrutura do sindicalismo no que se refere ao panorama mundial, como também a sua respectiva contribuição e influência no que tange ao ordenamento jurídico pátrio, passa-se agora à análise de sua evolução nas terras brasileiras.

Tendo em vista o longo período escravagista, como também da economia ainda incipiente, há de ressaltar que o sindicalismo no Brasil teve o seu início atrelado a um determinado momento, o qual esteve sendo posterior aos demais países.

Diante deste contexto, ao tratar acerca da historicidade, compreende-se dizer que as primeiras associações sindicais brasileiras estiveram sendo as ligas operárias, as quais lutavam pela defesa, como também no que se refere a redução da jornada de trabalho em uma constante busca por melhores salários (CARRION, 2014).

Nesta perspectiva, a título de exemplo, torna-se possível exemplificar a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a Liga dos Operários em Couro (1901) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906). Nisto, é importante destacar que durante este determinado período, também teve o início ao surgimento de legislações as quais tratavam da sindicalização no que se refere a um âmbito rural (1903) e no urbano (1907).

O Decreto nº 979/1903 esteve autorizando a criação de sindicatos rurais mistos compostos de profissionais da agricultura e das indústrias rurais. Diante dessa situação, a qual compreendia que a função de maior relevo do sindicato era no que se referia ao campo assistencial, ou seja, ao se tratar acerca da criação de caixas para seus sócios (MENEZES, 2002).

A sindicalização é facultada aos que exercem uma atividade profissional. Os sindicatos profissionais detêm a defesa dos interesses econômicos, industriais

e agrícolas, formados por pessoas que exerçam a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas.

O sindicato possui como função social, defender seus associados perante os empregadores. Neste sentido, ressaltando que o sindicato deve ser criado em obediência às normas vigentes e principalmente possuir e cumprir o objetivo de sua criação.

Desta forma, a função social do sindicato é representar o empregado diante do empregador nas convenções e acordos coletivos de trabalho de maneira a produzir uma melhor negociação entre as partes.

Nisto, pode-se dizer que é de fundamental importância realizar um destaque ao constatar que o maior desafio do sindicalismo é o de corresponder acerca da conexão geral fundamentada por intermédio de um projeto de sociedade que possa estar indo diretamente ao encontro dos anseios, como também os reais desejos dos trabalhadores na atualidade do século 21, cujo perfil precisa cada vez mais ser compreendido da melhor maneira possível, e assim considerando toda a sua heterogeneidade, como também as novas formas de trabalho (SCUDELER NETO, 2017).

Sendo assim, diante desta perspectiva compreende-se que esse não é um caminho fácil. Nesta longa jornada, é importante destacar que existirá muitos percalços, gargalos, retrocessos, como também diversos avanços. Isso porque essa crise não está prejudicando apenas a instituição sindical e é consequência, tanto da crise do trabalho a qual permeia diretamente no que se refere a sociedade contemporânea, quanto também a uma crise de representação da instituição sindical. Além disso, é vale salientar também que essa dinâmica tem uma dimensão que é social, política e econômica.

4.2 A reforma trabalhista e o fim da contribuição compulsória

Ao tratar sobre essa temática, compreende-se dizer que a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho é entendida como uma norma da espécie geral de ordem pública, como também do interesse social, tendo em vista que as decisões que são julgadas em litígios decorrentes da sua aplicação não se limitam

apenas às partes envolvidas. Em contrapartida, vale dizer que diversas decisões aplicando a CLT possuem uma enorme repercussão social, além de contribuírem em servir de caráter pedagógico para toda a sociedade.

É importante dizer que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, reconhecida como Reforma Trabalhista, contribuiu em alterar de maneira significativa diversos pontos e características contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, sob a argumentação geral em modernizar o texto legal, adequando-o dessa forma às novas e mais diversas relações de trabalho (BRASIL, 2017).

Vale salientar que a reforma esteve sendo aprovada em meio a um caos geral que assolava o país de tal maneira, que se vivenciava uma grave crise política e econômica, tendo dessa forma um processo de aprovação bastante atípico em virtude da velocidade em que seu texto esteve sendo elaborado, modificado, discutido e aprovado.

No bojo de seu texto, a Reforma Trabalhista tem dentro do seu panorama geral, diversas alterações que foram introduzidas nas normas trabalhistas e constitucionais, entrando verdadeiramente em uma área cinzenta, em que se discute se tais alterações são ou não passíveis de uma convivência geral em harmonia, ou terão que ser anuladas para que o ordenamento jurídico possa continuar coeso.

Há de salientar que, logo após a sua promulgação, a Reforma Trabalhista esteve sendo alvo de diversas críticas, as quais foram provenientes das mais diversas instituições concernentes ao Direito do Trabalho.

Dentre os pontos mais criticados, vale realizar um destaque acerca da readequação dos limites correspondentes para com a prevalência do negociado sobre o legislado. Nesta perspectiva em compreender que o instituto da prevalência, não foi necessariamente uma novidade a qual esteve sendo advinda por intermédio da Reforma para com o ordenamento jurídico brasileiro, haja visto, já estar contido de maneira expressa quando se refere a Constituição Federal desde sua promulgação em 1988 (BRASIL, 1988).

Diante deste contexto normativo, tem origem a Lei 13.467/17 a qual surgiu e implementou os artigos 611-A e 611-B na CLT. De tal maneira, compreende-se que ao tratarem acerca da temática, possibilitando assim aos dispositivos trouxeram para o panorama trabalhista novos limites no que tange às negociações

coletivas, passando a permitir que sejam realizadas as negociações com a finalidade diminuir o patamar mínimo civilizatório estipulado pela legislação, ou seja, admitindo assim que os direitos dos trabalhadores sejam suprimidos, sem que haja a necessidade de uma contraprestação que seja expressa por parte do empregador, bem como, desregulam as questões e características ligadas a saúde, higiene e segurança do trabalho (BRASIL, 2017).

A Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista” teve a sua vigência direcionada no dia 11 de novembro de 2017, trazendo consigo diversas mudanças na legislação, transformando e realizando modificação no que se refere as bases e os conceitos gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual foi originalmente assinada através do ex-presidente Getúlio Vargas em meados 1943 (BRASIL, 2017).

Torna-se possível destacar também que a mencionada Lei esteve alterando mais de 200 artigos contidos na CLT onde esteve sendo aprovada em tempo recorde pelo Senado. Na perspectiva é possível salientar que o ano de 2017 esteve sendo marcado através de protestos, resistências e duras críticas de juristas mais conservadores os quais sustentam que a nova legislação iria enfraquecer diretamente no que se refere ao ponto principal da proteção do trabalhador nos dias atuais (DELGADO, 2017).

Cabe destacar que a reforma trabalhista esteve sendo um desejo do atual governo, em que se tinha o argumento proposto em que pudesse regularizar as contas públicas, de maneira que conseguisse assim estimular também a economia e conceder novos empregos. Porém o que se viu na verdade, foi uma redução geral no que se refere a uma série de direitos trabalhistas os quais vinham sendo conquistados desde a era do ex-presidente Getúlio Vargas (SCUDELER NETO, 2017).

Antes da vigência da Lei 13.467/2017, a qual esteve sendo denominada como reforma trabalhista, ao constatar acerca do ponto em que se refere sobre o recolhimento da contribuição sindical quando o mesmo era compulsório tanto para empregados quanto para empregadores (CAMPOS et al, 2017).

Ocorre que, a partir das alterações que foram promovidas pela citada lei nos artigos 578, 579, 582, 583, 587, e 611-B, inciso XXVI da CLT, essas contribuições passaram a ser facultativas, ou seja, os empregados e

empregadores não teriam mais o direito, e sim a faculdade, de concordar (ou não) com esse determinado recolhimento (DELGADO, 2017).

Nisto, há de ressaltar que o Brasil, por meio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, acaba de passar pelas mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e muda de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro após a sua vigência.

Dessa forma, é importante destacar também que a contribuição sindical passou a ter uma natureza jurídica, a qual possuía uma característica geral de maneira preponderantemente privada. Sendo assim, pode-se dizer ainda que deixou de possuir a natureza tributária, já que não é mais uma prestação compulsória.

A situação, a qual destaca acerca da extinção da contribuição sindical compulsória, logo de início, foi polêmica sobre a sua influência no que se refere ao poder sindical.

Compreende-se, portanto que as diferentes posições nesta perspectiva apresentam relação, por exemplo, no que se refere, para com os setores de atividade em que as categorias estão diretamente inseridas, em que trata acerca das condições de trabalho neles predominantes, como também a tradição e a orientação sindical (SCUDELER NETO, 2017).

A denominada reforma das leis trabalhistas inaugurou-se com o Projeto de Lei nº 6.787/2016, elaborado pelo Governo Federal, que logo após foi aprovado através da Câmara dos Deputados e no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017. Sancionada pelo Presidente da República, a Lei nº 13.467/2017 altera a CLT e tem a finalidade de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Pode-se dizer que a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual é denominada como “Reforma Trabalhista”, em vigência desde 11 de novembro de 2017, trouxe alterações constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre outras, no que se refere a extinção acerca da obrigatoriedade da contribuição sindical (BRASIL, 2017).

Ante de ocorrer a mudança da CLT, todos os empregados com registro em carteira eram necessariamente obrigados em realizar uma cedência para com o sindicato representante de sua respectiva categoria profissional, no que se refere ao valor equivalente a um dia de trabalho, o qual vinha descontado dentro da folha de pagamento no mês de abril de cada ano.

Há de salientar que uma das mais impactantes modificações que foram trazidas por intermédio da Lei nº 13.467/2017 se refere diretamente à contribuição sindical. De fato, é de fundamental importância destacar que deixou de ter a sua obrigatoriedade e, pelo comando que emerge do novo diploma, é facultativa e demanda uma real e expressa manifestação de vontade do empregado no sentido de recolhê-la (SCUDELER NETO, 2017).

Campos et al. (2017) discutem como a reforma poderá causar impacto no que se refere a produtividade, sendo assim um dos pontos primordiais a forma como a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores em uma determinada empresa e a extinção da contribuição sindical (gerando assim melhores sindicatos) possam contribuir para que haja um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, contribuindo assim diretamente para que possa proporcionar uma maior duração dos vínculos e aprimorando de tal maneira as relações e condições de trabalho.

Como os autores chamam a atenção, se haverá ganhos ou perdas de produtividade, isso irá depender principalmente dos atributos que estão vinculados diretamente na representação coletiva dos trabalhadores.

No entanto, ao mesmo tempo é possível entender em que concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém inúmeras características as quais enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em atacar os problemas que são existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores (CAMPOS et al, 2017).

Sendo assim, com a alteração dos artigos supracitados da CLT, a Reforma Trabalhista acabou abalando toda uma estrutura sindical, de maneira tal que alterou a sua principal fonte de receita, a contribuição sindical, invertendo desta forma a lógica corporativa que tinha sido introduzida por intermédio do ex-presidente Getúlio Vargas.

4.3 Os elementos relativos às óticas dos sindicatos sob a égide dos sindicatos com a facultatividade da contribuição

Neste último tópico, do referido capítulo em que o mesmo busca destacar e exemplificar os elementos, os quais são relativos no que se refere a visão geral dos sindicatos correlacionada para com a facultatividade da contribuição.

Compreende-se que a Constituição Federal, ademais, não limitou a instituição de outras eventuais contribuições sindicais, paralelamente às previstas nos artigos 8º, inciso IV; e 149, o que mais ainda se robustece com a regra vigente, no plano infraconstitucional, de que contribuições sindicais serão, todas, de natureza privada, facultativas e dependentes de autorização prévia e expressa (MARTINS, 2016).

Como mencionado anteriormente, depreende-se da leitura dos artigos que a contribuição sindical, antes obrigatória a todos os empregados, empregadores e profissionais liberais, com a vigência da lei passa a assumir um caráter optativo, sendo necessária a autorização prévia dos contribuintes para que seja realizado o desconto da contribuição sindical (DELGADO, 2017).

Sendo assim, é importante compreender que no lugar da contribuição compulsória, agora o desconto e respectivo recolhimento da contribuição sindical, a cargo do empregador, está condicionado de maneira automática e sistemática, com base na autorização prévia e expressa do empregado.

Embora a extinção da contribuição sindical obrigatória esteja previsto na CLT, na prática, a temática tem gerado controvérsia, e no mês de março do ano passado, época em que os sindicatos recolhem essas determinadas contribuições, diversos sindicatos estiveram sendo rebelados contra os dispositivos legais e pleitearam desta maneira judicialmente o desconto das contribuições sindicais dos trabalhadores.

Por fim, há de salientar que os referidos sindicatos estiveram alcançando sucesso conforme os desembargadores e juízes estiveram decidindo de maneira favorável para as entidades, como também concedendo liminares para que possa ocorrer dessa forma o recolhimento da contribuição sindical, proporcionando assim o contrário do que está previsto na lei.

5 A NÃO COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL IMPORTUNARÁ A FRAGILIDADE DOS SINDICATOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

5.1 A contribuição sindical e as consequências no direito do trabalho após a reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista, à primeira vista, tende a passar verdadeiramente a impressão de que foi privilegiada no que se refere a autonomia privada coletiva e a liberdade sindical, principalmente a liberdade sindical negativa com a necessidade real de autorização do empregado para que possa ocorrer assim o desconto da contribuição sindical (DELGADO, 2017).

Ocorre que, de acordo com a Lei n. 13.467/2017, na verdade, tenta esvaziar o poder dos Sindicatos. Inicialmente, destaca-se o fim da obrigatoriedade do imposto sindical, agora chamado de contribuição sindical, sem uma adequada reforma no modelo sindical brasileiro, a privilegiar de tal modo uma liberdade sindical ampla.

Nisto, é importante destacar ainda que a reforma trabalhista a qual esteve sendo implementada através da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a redação dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, exigindo devida autorização do empregado, ou seja, existe necessidade de manifestação, permissão expressa do empregado autorizando desta maneira o desconto da contribuição sindical no salário (SCUDELER NETO, 2017).

Diante deste contexto, compreende-se necessariamente que o STF entendeu, por intermédio de seis votos a três, que nesta perspectiva as alterações que existem, acerca da contribuição sindical são meramente constitucionais. Salienta-se também que o acórdão ainda não foi publicado.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 2017, a contribuição sindical passa a ser a prestação devida aos sindicatos pelos integrantes da categoria econômica ou profissional, desde que prévia e antecipadamente autorizada, ao sindicato representativo da categoria, para o financiamento das atividades sindicais.

Compreendemos ainda, que a contribuição sindical antes da alteração trazida pela novel legislação tinha natureza jurídica tributária, mas não as características próprias de imposto ou taxa, pois não vinculada ao custeio do Estado ou a serviço público específico. Nisto, salientando que com o advento da Lei nº 13.467/2017, a contribuição esteve passando a ter natureza privada.

5.2 O princípio do retrocesso social sob a ótica do fim da compulsoriedade da contribuição sindical

O sistema sindical brasileiro é baseado na unicidade sindical e no conceito de categoria profissional e econômica. Com a Reforma Trabalhista e a regulamentação de formas precarizantes de emprego, especialmente a terceirização, a tendência é intensificar “a fragmentação das bases sindicais, já mencionada, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato”.

Assim, mesmo que os trabalhadores exerçam a mesma profissão e trabalhem na mesma empresa, pertencerão assim de tal modo, por sindicatos diferentes.

Outro ponto a ser destacado é com relação à proibição da ultratividade das normas coletivas. Com essa proibição, acentuam-se diretamente as desigualdades entre os sindicatos e os empregadores quando da negociação coletiva, uma vez que, com o simples lapso temporal, o empregador não é mais obrigado de tal modo, a manter os direitos anteriormente acordados e, tampouco, estando assim estimulado a negociar novamente.

Além do mais, compreende-se ainda que com o fim da vigência do diploma coletivo negociado, os trabalhadores ficam expostos “à desproteção e aos riscos do retrocesso”, desvalorizando, assim, as conquistas alcançadas por intermédio dos esforços do sindicato obreiro (DELGADO, 2017).

Portanto, evidencia-se também que a Reforma Trabalhista esteve contribuindo com diversas mudanças, sendo fundamentais para uma significativa relevância no que se refere acerca da temática proposta, sobre a contribuição

sindical, servindo assim de tal maneira que sobre a temática contribuição sindical no sentido de se determinar, para a validade do seu recolhimento mediante desconto na folha de pagamento do trabalhador, autorização prévia e expressa.

Sendo assim, é importante afirmar também que a finalidade da alteração da referida regra foi a de adequar o texto celetista aos princípios constitucionais da organização sindical, especialmente do da liberdade sindical.

Diante deste contexto, compreende-se que a nova regra a qual está em plena conformidade com o Precedente Normativo 119, do TST, tendo sido esta compreensão de tal forma, contribuindo assim para que seja ampliada no sentido geral em que se refere, para o recolhimento da contribuição sindical, será sempre de maneira necessária para que assim possa existir a autorização prévia e expressa dos trabalhadores.

De acordo com o nosso entendimento, até o advento da Lei nº 13.467/2017, o instituto da contribuição sindical podia ser compreendido em uma base geral no que se refere dentro de uma perspectiva que realiza a análise fundamentada através do porte devido compulsoriamente por intermédio dos integrantes da categoria econômica ou profissional ao sindicato representativo da categoria para que haja assim o processo correspondente ao financiamento das atividades sindicais (BRASIL, 2017).

Há de salientar que o sistema sindical brasileiro tem raízes corporativistas; desta maneira compreende-se que o modelo sindical foi inspirado através da Carta Del Lavoro de Benito Mussolini.

Neste sentido, ressaltando ainda que as alterações que são trazidas pela lei em espécie, em que a mesma constata algumas características, as quais são relativas a extinção da contribuição sindical compulsória e à instituição de comissão de representantes dos trabalhadores na empresa, estiveram sendo salutares e muito almejadas, mas de modo insuficiente para que se consigam alterar toda uma sistemática sindical atual que, para se adequar de acordo com à Convenção nº 87 da OIT, demanda emendas à Constituição (SCUDELER NETO, 2017).

5.3 Os reflexos na relação de emprego a parte hipossuficiente com a faculdade da contribuição sindical

Este tópico estará tratando acerca dos reflexos presentes na relação de emprego no que se refere a parte hipossuficiente com a faculdade da contribuição Sindical. Desta forma, entende-se que em 11 de novembro passado, teve entrada em vigor a tão polêmica Lei 13.467/2017, denominada como Lei da Reforma Trabalhista, a qual serviu pra implementar diversas mudanças no que concerne à relação contratual existente entre empregadores e empregados.

O texto altera necessariamente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual busca regulamentar assim o contato entre empregadores e subordinados. Se posto em prática, ele possibilita que elementos como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo sejam negociados diretamente para com o superior. É salutar dizer que nos dias atuais a CLT exige a presença de um sindicato e estabelece assim as condições mínimas e necessárias as quais não podem ser alteradas (DELGADO, 2017).

Atualmente, é importante destacar que as condições de trabalho tem sido negociadas a partir da participação dos sindicatos, os quais são responsáveis, conforme a Constituição Federal, pela "defesa dos direitos e interesses" das categorias.

Diante deste contexto, compreende-se que tópicos como jornada, remuneração e auxílios só podem ser alterados desde que os mesmos, possam estar conferindo ao trabalhador que ocorra uma situação melhor do que a que está prevista conforme a lei (MARTINS, 2016).

Desta maneira, compreende-se que a negociação coletiva estará passando a ter maior relevância, de tal modo que será um guia das relações de trabalho existentes entre empresa e empregados, uma vez. Pois que possibilitará a flexibilização dos direitos ali negociados, resultando na prevalência do negociado sobre o legislado.

Acontece que, até a Reforma Trabalhista, analisando a prevalência do negociado sobre o legislado só era aceita em determinados casos onde ocorria que a negociação coletiva tivesse um aumento acerca do patamar mínimo civilizatório estipulado através da Constituição, com a finalidade de proteção para

com o trabalhador, visto ser a parte hipossuficiente no que se refere a relação trabalhista.

5.4 As modificações introduzidas pela reforma trabalhista relativamente a contribuição sindical e os dispositivos constitucionais

Dentre as mais diversas mudanças que foram implementadas por intermédio da Lei 13.467/17, reconhecida como a lei da Reforma Trabalhista, uma das mais aplaudidas foi a disposta no que se refere aos artigos 578 e 579 da CLT, que retiraram assim a obrigatoriedade da contribuição sindical, também reconhecida como imposto sindical.

Porém, torna-se de fundamental importância destacar que antes da aprovação da lei em questão, era obrigação do empregador efetuar o desconto da remuneração do empregado sendo o equivalente a um dia de trabalho por ano, sendo tal valor automaticamente repassado ao sindicato em que o mesmo é representante da categoria do trabalhador.

A Constituição Federal, no que condiz dentro do seu artigo 8º, IV, ao tratar acerca do cuidado na base geral da receita sindical estabelecida pela assembleia geral do sindicato, ressalva diretamente a legalidade da contribuição sindical prevista em lei. E na redação anterior à reforma trabalhista de 2017, o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho ressaltava que a contribuição era devida por todos aqueles que estivessem participando de uma determinada categoria profissional ou econômica, ou profissão liberal, em favor do sindicato respectivo. Isto é, era reconhecida de maneira obrigatória (MARTINS, 2016).

Originariamente, era reconhecida como imposto sindical, e depois teve sua a sua denominação alterada para contribuição sindical, mas que sempre esteve mantendo o seu caráter de pagamento obrigatório para empregados, empresas e profissionais liberais os quais seriam e são pertencentes a categorias representadas por sindicatos (GARCIA, 2013).

Compreende-se, portanto que a contribuição sindical é necessariamente consequência da adoção por intermédio do legislador brasileiro no que se refere ao sistema da unicidade sindical, em que significa a existência de apenas um

sindicato através de categoria em cada localidade. Distingue-se também ao analisar acerca da unicidade da pluralidade sindical e também da unidade sindical, que é verdadeiramente a existência de um só sindicato por grupo, mas por decisão dos interessados, e não necessariamente por intermédio de uma imposição legal, o que caracteriza a unicidade (NASCIMENTO, 2014).

Todavia, torna-se possível acreditar que a mudança há de ser motivo para que possa apaziguar e harmonizar as relações que existem entre os empregados e empregadores, possibilitando assim uma busca geral por interpretações mais adequadas socialmente acerca das mudanças propostas. Diante deste contexto, ao analisar efetivamente o conteúdo dessas reais mudanças, pode-se exemplificar que a rapidez com que se apresentam não autorizam aguardar necessariamente um ambiente tranquilo na adaptação à reforma (FERREIRA NETO e CAVALCANTE, 2013).

Sendo assim, torna-se possível que a Reforma Trabalhista efetivada pela lei 13.467/2017, em determinados artigos, incisos e parágrafos, viole o Princípio da Proteção (BRASIL, 2017).

Ainda que Constituição Federal seja hierarquicamente superior a todas as outras normas, seguida das emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias etc. Entretanto, quando se fala em Direito do Trabalho, a regra de hierarquia de normas segue sempre o Princípio da Norma Mais Favorável, porque esta visa a maior proteção do Empregado (MARTINS, 2016).

Porém, com o novo modelo trabalhista, dentro desse princípio, surge a Teoria do Conglobamento Mitigado ou Por Instituto, no qual o Empregado pode escolher não mais de uma forma global de todo o ordenamento, mas sim fracionando o texto normativo sem quebrar o conjunto sobre o mesmo assunto, mesma matéria. Diferentemente do disposto anteriormente, na teoria utilizada era a do Conglobamento simplesmente, na qual era possível analisar todas as fontes e por elas encontrar a que, no todo, fosse mais benéfica ao empregado (MARTINS, 2016).

Além disso, o Princípio da Indisponibilidade, Norma Mais favorável e o In dubio pro operario, sofreram grande flexibilização nos já mencionados artigos: 620, no qual o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção; 444 § único, que estabelece que o contrato de trabalho prevalecerá sobre a norma

coletiva; e 611-A que dispõe que as convenções e acordos prevalecerão sobre a lei.

Tais artigos, portanto, violam o princípio basilar do Direito do Trabalho, gerando insegurança ao Empregado que antes tinha a proteção integral. Dessa forma, o Princípio da Proteção sofre violação, ainda, com o surgimento da figura do empregado “hipersuficiente”, no artigo 507-A, que é aquele com diploma de nível superior e que tem salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Entende o legislador que tal Empregado tem capacidade suficiente para se impor na relação empregatícia, mas para Godinho Delgado, é estratificar os empregados dentro da empresa.

Ademais, além da possibilidade de inconstitucionalidade de alguns dos artigos trazidos pelo modelo trabalhista, há o conflito de princípios importantes e basilares do Direito Trabalhista: Indisponibilidade e Autonomia da Vontade.

As normas que definem os principais direitos trabalhistas, dispostas nos artigos 7º a 11º da Constituição Federal de 1988, guardam característica de direitos fundamentais de 2ª dimensão, e, portanto, podem ser consideradas como normas que definem direitos fundamentais nas relações de trabalho (MARTINS, 2016).

Direitos fundamentais são todas aquelas posições jurídicas referentes às pessoas, baseados nos princípios dos direitos humanos, à luz do direito constitucional positivo, devido a sua importância tornam-se indisponíveis. Destarte, embora com normas cogentes, o Direito do Trabalho não perde suas características de direito privado (NASCIMENTO, 2014).

Os Direitos Trabalhistas são fundamentados no Princípio da Proteção, instrumento pelo qual pretende-se tirar o Empregado da posição de hipossuficiência e colocá-lo em pé de igualdade frente a seu Empregador. É princípio fundamental. O Direito do Trabalho, entretanto, é regido por outros princípios, e na vida prática, alguns desses princípios podem ir um de encontro ao outro, assim como ocorre com o novo modelo trabalhista trazido pela Lei 13.467/2017 (TORRES e MARTINS, 2017).

Diante deste contexto, torna-se possível destacar que a contribuição sindical tem natureza parafiscal, sendo, portanto, reconhecida como um tributo. Desta maneira, é importante dizer que qualquer alteração, como a de torná-la

facultativa, deve ser realizada através de uma lei complementar e não por intermédio de uma lei ordinária 13.467/17, a qual esteve instituindo a reforma trabalhista (BRASIL, 2017).

Há de salientar ainda que a contribuição sindical facultativa, conforme é explícita por intermédio da Lei 13.467/2017, viola sistematicamente o princípio da igualdade. Isso porque o artigo 8 da Constituição Federal fixa definitivamente no que cabe ao sindicato acerca da defesa de toda a categoria de trabalhadores, e não apenas daqueles que tenham permitido o desconto da contribuição (BRASIL, 2017).

Diante disso, é fundamental destacar que o texto da reforma trabalhista argumenta que a contratação de autônomos, mesmo que seja com exclusividade e de maneira contínua, “afasta a qualidade de empregado”. Nisto, torna-se possível exemplificar com base na fundamentação do Ministério Público do Trabalho, que esse tipo de contratação viola o princípio constitucional dos direitos fundamentais dos trabalhadores de ter uma relação de emprego “protegida” e com os respectivos direitos garantidos, como remuneração não inferior ao salário mínimo, FGTS, seguro-desemprego, 13º salário, férias remuneradas, licença-maternidade, entre outros (DELGADO, 2017).

A pejotização prevista na reforma também impede que o trabalhador autônomo conquiste seus direitos na Justiça. Por exemplo: hoje, se um profissional autônomo comprova na Justiça do Trabalho que tem vínculo de emprego (estabelecido pela pessoalidade, exclusividade e subordinação), ele deve conseguir decisão favorável com relação a seus direitos, como férias remuneradas e 13º salário (SCUDELER NETO, 2017).

Outro ponto levantado através do Ministério Público do Trabalho é no que se refere acerca da flexibilização da jornada de trabalho, a qual está prevista na Reforma Trabalhista, baseada a partir da negociação entre empregados e trabalhadores. Nesta perspectiva, compreendendo que a jornada prevista na reforma está direcionada em ser de até 12 horas por dia, o que viola a jornada de 8 horas definida na Constituição, segundo a qual ela só pode ser ampliada por intermédio de um acordo fixado ou convenção coletiva de trabalho.

A reforma trabalhista consiste ainda em permitir as jornadas de trabalho superiores às oito horas diárias, estabelecida através de acordos que venham existir entre empregador e empregado. Por fim, é importante destacar também que

a previsão de que o empregado trabalhe 12 horas e folgue 36, regime que ainda não estava em lei, porém já era permitido para algumas determinadas profissões pelo Tribunal Superior do Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de se adentrar nas considerações finais, é preciso ressaltar algumas questões levantadas ao longo do trabalho, cujo conteúdo tratou, por diversas vezes, de temas primordiais para se ter um sindicalismo representativo, livre e integrador de trabalhadores ou empregadores.

Inicialmente, teve que se fazer uma análise dos principais fatos que marcaram a história do sindicalismo brasileiro e mundial, prosseguindo, assim, para uma apreciação de como se dá a organização sindical, o que significa sindicato, além do princípio fundamental do sindicalismo: o da liberdade sindical.

Diante de todo o exposto, são inegáveis todas as conquistas que o Direito Coletivo do Trabalho, em especial no âmbito sindical, obteve com as mudanças proporcionadas pela Constituição de 1988. Entretanto, existem resquícios da ordem jurídica anterior na Carta Magna Democrática, limitando a ampla aplicabilidade dos princípios por ela tutelados, motivo pelo qual muito se questiona acerca de tais obstáculos impostos pela legislação.

Procurou-se, neste texto, estabelecer uma visão geral sobre a Lei no 13.467/2017, que altera profundamente o ordenamento jurídico das relações de trabalho no Brasil. Deu-se particular atenção aos seus pontos contraditórios, em que um aspecto em geral positivo pode ter consequências adversas quando conjugadas com outros itens.

Uma das características gerais, que merecem uma maior relevância no que se refere a Reforma Trabalhista, está atrelada diretamente com a conversão da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical em ato facultativo, estando assim condicionado à autorização expressa do representado para que se proceda ao referido recolhimento.

Nesta perspectiva, é importante salientar que mesmo ainda se discutindo acerca da inconstitucionalidade da alteração, torna-se possível notar ao analisar a leitura e entendimento geral, tomando como base o art. 8º, inciso IV, que a obrigatoriedade do pagamento não decorreu necessariamente de norma constitucional. Ou seja: as alterações não violam diretamente a CF/88.

Entretanto, torna-se possível compreender ainda que a opção pelo não pagamento não pode ser uma característica geral para exclusão do trabalhador

ou empregador no que se refere a condição de sindicalizados. Esta ocorre de maneira automática, compreendo de tal modo que a condição inerente às organizações sindicais é reconhecida através da representatividade com base nas categorias econômica, profissional e profissional diferenciada.

De modo mais direto, compreende-se que acerca da representatividade através dos sindicatos, que hoje já é ruim e permeada por muitos sindicalistas que são pelegos e picaretas, os quais apenas procuram se eternizar nos cargos de direção sindical, tenderá a ficar ainda pior, com a clara tendência no que se refere a prevalência dos interesses de tais sindicalistas sobre os interesses da classe que deveriam representar.

Em contrapartida, o fato da mudança acerca da obrigatoriedade ou facultatividade da contribuição sindical, contribuirá em estimular os sindicatos a serem forçados a “mostrar serviço”, para que possa desta maneira atrair associados e assim conseguir sobreviver das taxas mensalmente por eles pagas, e esse estímulo andou um tanto ausente, por longo dessas décadas, em um extenso período de dinheiro fácil, o qual era oriundo da contribuição sindical.

Com base nisso, é importante destacar de maneira mais direta, em que o sindicato que conseguir efetivar a sua representação de maneira ostensiva e adequada, contribuirá de tal maneira em que conseqüentemente irá maximizar a quantidade dos seus associados e, com isso, conseguirá manter e/ou até mesmo ampliar a renda que irá possibilitar que haja o funcionamento e o efetivo custeio das suas próprias despesas.

Assim se espera necessariamente que os sindicatos possam encontrar novas ferramentas e meios de atração para com os seus associados e aconteça assim necessariamente um movimento geral de aglutinação dentre tantas entidades fortalecendo, assim, a sua respectiva atuação e, principalmente consiga justificar por meio da lógica acerca da existência.

Sabendo, porém que não existirá mais receita garantia em que venha permitir apenas uma existência de maneira formal e sem que haja a efetiva representatividade acerca dos trabalhadores que, em sua maioria, perderam a crença e o próprio sentido a respeito da solidariedade que originou a tais associações basta ver o quão menos impacto ou até mesmo as suas respectivas proporções em que demonstram diversos movimentos grevistas que outrora além de mover multidões atravancavam cidades e até mesmo o próprio país.

Entretanto, compreende-se a necessidade da ocorrência de uma reestruturação por meio dos sindicatos, em que haja o seu fortalecimento para que, assim, possam ter a força necessária e o poder persuasão de tal maneira que consigam convencer os seus respectivos representados acerca da real necessidade em efetuar o pagamento da contribuição, baseado no contexto do suporte geral e representativo que é verdadeiramente oferecido.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 Mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 22 Mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 Mar. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da doutrina da OIT – proposta de inserção da comissão de empresa.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro.** [s.l.]: [s.n.], 2017.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 36 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: GEN, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho e Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil.** 1 ed. Rev. Atual. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA NETO, Jorge Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16 ed. São Paulo; Atlas, 2016.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas. **Revista Direito Mackenzie**, nº 1/2002.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **A Reforma Trabalhista e o Retrocesso Social**. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo; Saraiva, 2014.

SCUDELER NETO, Julio Maximiano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: Ed. LTr, 2017.

TORRES, Fernando Iacia; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. **Aspectos Gerais da Reforma Trabalhista**. *Etic-Encontro De Iniciação Científica* v. 13, n. 13, 2017.