

# Os sindicatos perante a Reforma Trabalhista: modernização ou perversidade?

---

## The Unions and Labor Reform: Modernization or perversity?

*Isabela Pimentel de Barros<sup>1</sup>*

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as modificações realizadas pela Reforma Trabalhista no Direito Coletivo, sobretudo no que tange o fim da contribuição sindical compulsória e o privilégio do negociado sobre o legislado. A partir de tais alterações, estuda-se, ainda, a clara intenção da Reforma em enfraquecer os sindicatos ainda que através das mudanças realizadas no âmbito do Direito Individual. As alterações foram realizadas em nome da necessidade da modernização e da flexibilização da legislação trabalhista, bem como da propaganda que, diante da crise econômica, somente através de uma ampla reforma, poderiam ser gerados mais empregos. Não obstante, Medidas Provisórias ainda são editadas quanto aos temas ora estudados e a insegurança jurídica é latente. Assim, busca-se mostrar a perversidade das alterações realizadas que nada mais são do que uma maneira sutil de enfraquecer a entidade representativa dos trabalhadores e seu poder de luta em prol dos mesmos.

**Palavras -chaves:** Sindicatos; Contribuição Sindical; Flexibilização; Direito Coletivo.

### ABSTRACT

This article aims to analyze the changes brought about by the Labor Reform in Collective Law, especially with regard to the end of compulsory trade union contributions and the advantage of negotiation over legislation. From the viewpoint of these changes, the clear intention of the Reformation to weaken the unions, albeit by means of changes carried out to Individual Law, is also studied. The changes have been made with the claim that there is a need for modernization and to ease labor legislation, moreover that, given the economic crisis, only an extensive reform would create jobs. Nevertheless, Provisional Measures are still being issued on the topics studied in this article and legal uncertainty remains latent. This article seeks to demonstrate the perversity of the changes, that are nothing short of a subtle means of undermining the entities that represent workers and their power to fight for them.

**Key words:** Union; Union contribution; Easing; Collective law.

183

---

<sup>1</sup> Advogada. Membro Efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB). Diretora da Associação dos Advogados Trabalhistas Carioca (ACAT). Mestranda em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e em Direito Processual do Trabalho. Advogada. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Bacharelado e Licenciatura em História pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: [ipbarros@yahoo.com.br](mailto:ipbarros@yahoo.com.br)

## Introdução

A Reforma Trabalhista, que completou dois anos de vigência em novembro deste ano, causou profundos impactos nos sindicatos, seja pelas alterações no âmbito do Direito Individual, seja pelas alterações no Direito Coletivo.

Foi realizada com o discurso que o negociado deveria prevalecer sobre o legislado, de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) carecia de modernização, pois não teria sido alterada desde sua edição e, ainda, de que havia a necessidade de flexibilização das relações trabalhistas, sendo certo que tal discurso não é novo na história do país.

Nos anos 90, com Fernando Collor de Mello e, sobretudo, no segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso (FHC- 1998-2002), o discurso de flexibilização, em face da onda neoliberal vivenciada, foi premente.

O discurso dos anos 90 coincide com o realizado em 2017: havia a necessidade urgente de flexibilizar as relações de trabalho para

que pudesse ser enfrentado o problema do desemprego e para modernizar a legislação trabalhista em virtude das inovações tecnológicas vivenciadas.

Em que pese o grande esforço do governo, a reforma global pretendida acabou sendo paralisada pelo governo de Luís Inácio da Silva em 2002. Isso porque em 2001, foi enviado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei no. 5.483/01, que instituíria a prevalência do negociado sobre o legislado estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal (CF) e as normas de segurança e saúde do trabalho.

Em apenas 60 dias, o referido projeto foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados e, assim, seguiu para o Senado, onde se tornou o PLC no 134/2001.

Todavia, devido à proximidade das eleições, o Projeto não foi votado em 2002 e, diante da vitória de Luís Inácio da Silva nas eleições presidenciais realizadas em 2002, em 2003, o então Presidente enviou ao

Congresso a mensagem no 78/03 requerendo a retirada de tramitação do projeto que, felizmente, foi arquivado.

Não obstante, várias leis flexibilizadoras foram editadas, dentre as quais podemos citar a Lei do Trabalho por Tempo Determinado (Lei no 9.601/98), que modificou o trabalho por tempo parcial (Medida Provisória-MP- 2.164-41/ 2001), a instituição das Comissões de Conciliação Prévia (CCP-Lei no 9.958/2000), a disposição sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) através da Lei no 10.101/00 e, em 1994, a Lei no 8.949/94 já havia regulamentado a existência das cooperativas de prestação de serviços.

O estudo de José Dari Krein demonstra, a título de exemplo, que o número de empregos em razão da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado foi insignificante, demonstrando que a lei somente serviu para flexibilizar as relações de trabalho, mas não para aumentar a empregabilidade (KREIN, 2004).

Após o governo de FHC, com o Governo Lula, há uma mudança de paradigma, sendo observadas medidas ora flexibilizadoras, ora mais protetoras dos trabalhadores.

A título de exemplo da primeira, a Lei no 11.442/2007, que dispõe acerca do trabalho em atividades de transporte rodoviário e da segunda, a Lei no 11.324/2006, que regulamentou para as domésticas alguns dos direitos dos trabalhadores celetistas (KREIN, 2011).

Importante citar, ainda, como fruto do governo de Luís Inácio da Silva, a aprovação da Emenda Constitucional (EC) 45/2004 que, alterando o artigo 114, parágrafo 2º da Carta Magna<sup>2</sup>, estabeleceu como requisito para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, a existência do comum acordo entre as partes, abalando imensamente o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Dando continuidade ao Governo anterior, Dilma Rouseff avança na questão trabalhista. Dentre as medidas adotadas em seu governo, podemos citar a Lei no 12.506/11, que amplia o aviso prévio para até 90 dias; a Lei no 12.440/11, que institui a

---

<sup>2</sup> Art. 114, CF- “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Certidão Negativa de Débito Trabalhista (CNDT); e a Lei no 12.740/12, que institui o adicional de periculosidade para os vigilantes.

Em 2014, inicia-se uma crise econômica no Brasil, aumentando o índice de desemprego. Nesse contexto, ocorre o processo de Impeachment de Dilma Roussef em 2016 e, dessa forma, era criada uma conjuntura política e econômica que facilitava o retorno ao discurso propagado nos anos 90.

Logo, a ideia de que era preciso modernizar a retrógrada legislação trabalhista e privilegiar o negociado sobre o legislado a fim de gerar mais empregos voltou a aparecer massivamente e se consolidou no documento intitulado “Uma Ponte para o Futuro”<sup>3</sup>.

A crise ainda persistia no país dando espaço para o retorno do supracitado discurso e foi nesse panorama que a Reforma Trabalhista foi elaborada e aprovada em tempo recorde. Mais uma vez, a crise econômica se apresentava como

<sup>3</sup> Disponível em <https://www.fundacaoullysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>

companheira histórica do Direito do Trabalho (PALOMEQUE, 1984).

Significando o desmantelamento das proteções sociais direcionadas individualmente ao trabalhador conquistadas ao longo de anos, a Reforma ainda pretendeu efeitos mais perversos: enfraquecer os órgãos de classe.

Ao acabar com a contribuição sindical obrigatória, com a obrigatoriedade de realizar a homologação da rescisão contratual para empregados com mais de um ano nos sindicatos, bem como ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo tem prevalência sobre a lei, exceto quando versarem sobre os temas dispostos no artigo 611-A da CLT<sup>4</sup>, ao permitir que o empregado

<sup>4</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por

assine um termo de quitação anual com o seu empregador e negocie diretamente com o próprio empregador e, ainda, ao acabar com a ultratividade<sup>5</sup>, a Reforma pretende claramente enfraquecer a longo prazo um dos mais fortes meios de resistência de classe dos trabalhadores.

E, claro está, enfraquecendo os sindicatos, os trabalhadores estarão ainda mais subjugados a mera vontade

---

produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo; § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

<sup>5</sup> A ultratividade significava o ato das cláusulas de um acordo ou convenção coletiva aderirem ao contrato de trabalho até que outra norma coletiva a modifique ou suprima.

de seu empregador, diminuindo o seu poder de resistência frente ao desmantelamento dos seus direitos.

Nesse sentido, o presente artigo pretende analisar como algumas das medidas impostas na Reforma Trabalhista, sobretudo o fim da contribuição sindical obrigatória, impacta o Direito Coletivo e pode afetar futuramente a vida do trabalhador.

### **O fim da Contribuição Sindical Obrigatória**

O Brasil possui, atualmente, 16.957 sindicatos com registro ativo sendo 11.649 de trabalhadores e o restante de empregadores.<sup>6</sup>

Em 13/11/2017, o Brasil possuía 16.720 sindicatos com registro ativo, sendo 11.478 de trabalhadores e 5.242 de empregadores, o que demonstra que a Reforma Trabalhista a princípio, não impediu o surgimento de novos órgãos de classe.

A modificação introduzida pela Reforma Trabalhista acabando com a obrigatoriedade da contribuição

---

<sup>6</sup> <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>

sindical teve como fundamento propagandeado o fato de que o Brasil possuía enorme número de sindicatos fantasmas que nada faziam pela sua categoria e, assim, recebiam o dinheiro dos trabalhadores em nada contribuindo com eles<sup>7</sup>.

Com esse discurso, generalizando a atuação dos sindicatos, a proposta governamental ganhou a simpatia de boa parte da população que, desconhecendo o papel de resistência e luta que os sindicatos historicamente possuem, acreditou na propaganda.

Como se sabe, a contribuição sindical é uma das formas de sustento da entidade sindical, sendo certo que, de fato, era a única obrigatória na forma da redação do artigo 578 da CLT anterior à reforma.

Na forma do artigo 580 da CLT, a contribuição sindical corresponde a um dia de trabalho para os empregados e, para os empregadores, uma importância proporcional ao capital social.

7

<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/07/imposto-sindical-ja-nao-sera-mais-cobrado-partir-do-ano-que-vem.html>

Com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, a redação do artigo 578 da CLT passa a dispor que a contribuição sindical será devida desde que prévia e expressamente autorizada pelo empregado, o que o artigo 579 do mesmo diploma legal ratifica.

As notícias veiculadas apontam que, em 2018, foi arrecadado a título de contribuição sindical R\$ 102, 5 milhões, o que representaria uma queda de quase 90% em relação a 2017, o que significa uma abrupta diminuição na principal fonte de custeio para a sobrevivência dos sindicatos<sup>8</sup>.

Colocados os dados, algumas questões sobre este tema merecem ser debatidas.

O artigo 8º, III da Carta Magna consagrou a representatividade dos sindicatos ao dispor que aos mesmos cabe a defesa dos interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

8

<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/06/epoca-negocios-sem-imposto-arrecadacao-das-centrais-cai-ate-90.html>

É notório que não há defensoria pública em sede trabalhista e, assim, foi legalmente delegada aos sindicatos a função de defender os trabalhadores, o que, nos moldes do art. 592 da CLT e da Lei no 5584 de 26 de junho de 1970, deve ser feito de forma gratuita .

Assim, em que pese tenha sido extinta a obrigatoriedade da contribuição sindical, as obrigações legais dos sindicatos não o foram, motivo pelo qual a Reforma realizada apresenta-se, no mínimo, incoerente.

Além disso, nos moldes do artigo 589 da CLT, do valor arrecadado pela Contribuição Sindical dos empregadores e dos trabalhadores, 20% e 10% são destinados respectivamente à Conta Especial Emprego e Salário.

Ocorre que a Lei no 4.589/64, que instituiu a referida Conta, em seu artigo 18, é clara ao dispor que essa verba será acrescida ao orçamento do Ministério do Trabalho como reforço de suas verbas ordinárias.

Nesse sentido, uma das entidades que recebem recursos da conta especial é o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), que é o grande responsável pelo Programa do Seguro

Desemprego e pelos Programas Geração de Emprego e Renda.

Logo, a diminuição na arrecadação da contribuição sindical, além de comprometer a própria estrutura dos órgãos de classe, tem outras consequências severas no financiamento do Programa Seguro Desemprego.

A fim de pensar em alternativas para manter o atendimento às categorias profissionais e econômicas, os sindicatos começaram a tentar algumas medidas. Vejamos a seguir.

### **As principais alternativas adotadas pelos Sindicatos**

As principais alternativas adotadas pelos sindicatos foram duas. A primeira, colocar a realização do desconto da contribuição sindical para ser votada em assembleia e, sendo aprovada, o requisito da necessidade de concordância prévia e expressa do trabalhador estaria atendido. A segunda, negociar os benefícios dos acordos e convenções coletivas somente para os filiados, não estendendo tais benefícios a toda categoria.

Passamos a estudar as alternativas adotadas.

### **Autorização para desconto por Decisão Assemblear**

A primeira alternativa ora trabalhada foi colocar em pauta de assembleia para negociação coletiva a possibilidade de desconto da contribuição sindical a todos os integrantes da categoria, sejam eles filiados ou não ao sindicato.

Caso aprovada a medida em assembleia, a cláusula constaria do acordo ou convenção coletiva e a empresa estaria obrigada a realizar os descontos, bem como a realizar os repasses na forma da lei.

A respeito do tema, o Ministério Público do Trabalho (MPT), através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, expediu a Nota Técnica no. 02 de 26 de outubro de 2018, consagrando a opinião do órgão que assim se manifestou<sup>9</sup>:

Desta forma, a “autorização prévia e expressa” para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato poderá ser tanto coletiva, quanto individual, nos termos deliberados

<sup>9</sup> <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-publica-nota-afronta-reforma.pdf>

em assembleia convocada pelo sindicato, assegurada a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8o, III e VI, e CLT, arts. 462 e 611).

De acordo com a supracitada nota, o MPT entende, porém, que deve ser garantido o Direito de oposição do trabalhador não associado.

Diante das alternativas encontradas pelas entidades sindicais, o governo editou uma Medida Provisória, a MP no 873 de 1º de março de 2019, que não chegou a ser votada no prazo legal e, portanto, hoje já não está mais em vigência.

Apesar disso, a MP 873 demonstra, em clara afronta ao princípio da autonomia sindical consubstanciado no artigo 8º, I, da CF, a interferência do Governo nas entidades sindicais. Explica-se. Conforme relatado acima, uma das medidas tomadas pelos sindicatos a fim de assegurarem a sua fonte de custeio foi a votação em assembleia pela autorização da contribuição sindical.

Para evitar isso, a MP 873 dispôs que restaria nula a regra ou a cláusula normativa que fixasse a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento da contribuição

sindical ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.

Para dificultar ainda mais, a referida MP proibiu o desconto diretamente da folha salarial, determinando que a contribuição sindical somente poderia ser realizada através de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que deveria ser encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa, mas somente para aqueles que tivessem autorizado prévia e expressamente.

Após o encerramento da vigência da referida MP em 28.06.2019, foi apresentado pela Senadora Soraya Thronicke um Projeto de Lei (PL) que, em síntese, repete as mesmas alterações da MP.

Na justificativa do PL, a Senadora informa que “MPV no 873, de 2019, neste ponto, também era louvável, por prestigiar a liberdade sindical individual do trabalhador e a vontade soberana do Congresso

Nacional, manifestada via aprovação da reforma trabalhista.”<sup>10</sup>

Curiosamente, logo após a justificativa, dispõe que “a inércia do Congresso Nacional em cancelar essa importante medida para a proteção dos interesses do trabalhador brasileiro não pode, ante todo o exposto, trazer de volta para o cotidiano laboral práticas atentatórias à liberdade sindical individual(...)”.

De fato, se o Congresso Nacional não colocou sequer a MP em votação, não podendo a medida ser reeditada, parece-nos que o PL pretende, por via transversa, desrespeitar a vontade do Congresso Nacional.

### **Benefícios das Convenções e Acordos Coletivos só para os filiados**

A segunda alternativa, que se mostrou mais polêmica do que a primeira, consistiu em restringir os benefícios dos acordos ou convenções coletivas somente aos filiados do sindicato.

---

<sup>10</sup> Disponível em:  
<https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7972542&ts=1562103822020&disposition=inline>

Ademais do artigo 8º, III, da CF/88 estabelecer que aos sindicatos cabe a defesa da categoria, não realizando qualquer restrição, tal alternativa, no entanto, pode gerar inúmeros problemas e perversidades.

O grande argumento contrário a tal atitude que o sindicato da categoria econômica utiliza é que as empresas terão dois tipos de folha de pagamento, o que poderá gerar uma grande confusão no seu departamento de recursos humanos e poderá ser afrontado, ainda, o Princípio da Isonomia.

Nesse sentido, tal fato gera, por um lado, uma grande insegurança jurídica à empresa, posto que os empregados não associados poderão ajuizar uma ação trabalhista postulando a isonomia de tratamento.

Por outro lado, no caso de um acordo ou convenção coletiva dispor que somente será aplicada aos associados, a primeira perversidade que pode surgir consiste na conduta discriminatória no ato da contratação do empregado.

Claro está que o empregador, ao escolher quem contratará, de forma velada dará preferência ao não sindicalizado, o que será uma conduta

antissindical vedada pelo Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil desde 1952.

Pode ocorrer também do empregador, seja por motivos estratégicos na organização da sua folha de pagamento, seja por desejar enfraquecer o sindicato profissional, decidir estender os benefícios da convenção coletiva firmada aos empregados não filiados.

Corolário lógico de tal atitude é que os empregados sindicalizados deixem de sê-lo posto que, provavelmente, terão como ideia a que ser filiado do sindicato não está trazendo nenhum benefício.

Poderá ocorrer, ainda, da empresa negociar condições mais vantajosas diretamente com os empregados e, neste caso, caberia o sindicato, no máximo, tentar promover ações judiciais no intuito de estender os direitos dos não filiados aos filiados.

Nesse caso, porém, o sindicato estaria dando evidências perante os seus associados que negociaram mal, o que seria extremamente prejudicial.

Apesar de tal atitude poder ser configurada como ato antissindical, fato é que com a diminuição de filiados, o sindicato não terá fonte de custeio e, ainda que permaneça existindo, não terá meios financeiros e representatividade para fazer uma negociação coletiva e, assim, no ano seguinte, muito provável que não seja firmada qualquer convenção ou acordo coletivo.

Sem negociação coletiva, salvo para as categorias que recebam aumento salarial por lei, não haverá reajuste nos salários dos trabalhadores uma vez que a CLT não prevê a obrigatoriedade de tal ato. De igual sorte, não haverá piso salarial da categoria.

A título de exemplo, o Rio de Janeiro possui uma Lei Estadual, a Lei no 8.315 de 20 de março de 2019, que prevê o piso normativo de algumas categorias profissionais. Porém, se não houver lei que assim o faça, qualquer aumento salarial ou, ainda, piso salarial, estará à mercê da vontade do empregador.

Frise-se que, até a Reforma Trabalhista, vigia o Princípio da Ultratividade consubstanciada na

Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Assim, ainda que atingido o término da convenção ou do acordo coletivo, as normas ali previstas permaneciam em vigência até que novos instrumentos fossem firmados.

Com a Reforma Trabalhista, o artigo 614, parágrafo 3º da CLT previu expressamente o fim da ultratividade.

Um outro problema que poderá surgir será o fim da unicidade sindical, hoje vedada pelo artigo 8º, II da CF, lembrando que a Convenção no 87 da OIT, que trata do tema, foi a única das convenções consideradas fundamentais ainda não ratificada pelo Brasil.

Isso porque, pensando no cenário que a aplicação da Convenção Coletiva será restrita ao associado do sindicato, tal fato poderá ensejar a empresa a se dispor a negociar diretamente com o trabalhador, talvez até em condições mais favoráveis do que o acordo ou a convenção coletiva firmada com o sindicato profissional.

Ora, se o sindicato somente pretende negociar para seus filiados, corolário lógico é que os não filiados

estarão livres para negociar por conta própria.

A longo prazo, outra forma de organização acabaria surgindo para representar estes trabalhadores não abrangidos pelos Sindicato por não serem filiados.

No futuro, haverá o fim da unicidade sindical, o que parece ser, de fato, o desejo do governo uma vez que, conforme notícias veiculadas na imprensa, o governo, após a aprovação da Reforma da Previdência, apresentará uma Proposta de Emenda à Constituição para acabar com a unicidade sindical<sup>11</sup>.

Ainda que para que ocorra a mesma, a necessidade de uma Emenda à Constituição dificulte o trâmite, o fato é que em um cenário de retirada e desmantelamento dos direitos sociais, não parece coincidência o fato do governo desejar enfraquecer uma das maiores fontes de resistência do trabalhador: o seu sindicato.

<sup>11</sup> <https://veja.abril.com.br/economia/governo-vai-propor-pec-com-o-fim-da-unicidade-sindical/>

## O Negociado sobre o Legislativo

O Direito do Trabalho tem como um dos seus princípios basilares o da proteção, que busca equilibrar as duas partes da relação empregatícia, colocando-os em patamar de igualdade.

O documento “Uma ponte para o Futuro”, já citado neste trabalho, é claro em afirmar que a fim de atingir os objetivos almejados pelo governo, na área trabalhista, seria necessário permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos.

Nesse contexto, retornou-se ao discurso de que era preciso flexibilizar as relações de trabalho a fim de modernizá-las e gerar empregos.

Tal objetivo foi consolidado através da alteração realizada no artigo 611-A, que dispõe expressamente que a convenção e o acordo coletivo do trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas abordados em seus quinze incisos mencionados anteriormente.

O parágrafo 3º do artigo supracitado esclareceu que, se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, deverá haver uma

contrapartida, consistente esta, no mínimo, à proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Inferre-se, a partir do disposto, que, com exceção dos assuntos tratados nos incisos, em todos os demais pode haver mera disposição de direitos, contrariando as normas basilares do Direito do Trabalho.

Porém, a Reforma foi ainda além: introduziu o parágrafo 3º no artigo 8º da CLT, que afasta o controle jurisdicional dos acordos e convenções coletivas, limitando-os aos elementos externos.

O artigo 611- B da CLT estabelece em seus trinta incisos as únicas matérias que constituem objeto ilícito da convenção coletiva ou do acordo coletivo.

Inferre-se, assim, que, a partir das alterações acima, foi autorizada a redução de direitos previstos em leis por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho que, historicamente, sempre tiveram como objetivo elevar o patamar mínimo civilizatório.

Observa-se, portanto, que a alteração privilegiando o negociado sobre o legislado nada mais significa do que o retorno ao neoliberalismo que se pretendeu na década de 90.

Para agravar a situação, o artigo 620 da CLT foi alterado para passar a dispor que as condições estipuladas em Acordo Coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva.

Tal situação levará não só a trabalhadores da mesma categoria terem diferentes direitos, mas também dificultará aos sindicatos a mobilização da categoria dada a fragmentação das condições de trabalho por empresa.

Thiago Patrício Gondim aponta, ainda, que a alteração do artigo poderá levar a empresa, ao celebrar o acordo, buscar atender ao máximo os seus interesses, por exemplo, com “a redução dos custos e a promoção de vantagens econômicas que aumentem a sua competitividade no mercado, transformando o acordo coletivo de trabalho em um instrumento normativo apto à concretização de estratégias anticoncorrenciais” (GONDIM, 2018, p.147).

Nesse sentido, privilegiar o negociado sobre o legislado, possibilitando, inclusive, negociação direta entre empregado e empregador, sem a participação do Sindicato, pode violar o princípio do não retrocesso social.

O artigo 444 da CLT foi alterado, instituindo o conceito de empregado hipersuficiente. Segundo a nova redação, o empregado, com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), poderá negociar diretamente com seu empregador as matérias que dispõe o artigo 611-A da CLT, privilegiando a negociação individual em detrimento da negociação coletiva.

A alteração realizada pode levar, mais uma vez, ao enfraquecimento da entidade sindical, antes responsável pela negociação coletiva e, agora, dispensável frente ao afastamento da mesma.

Agrava a situação o disposto na nova redação do artigo 507 da CLT, que prevê a possibilidade de ser pactuada a cláusula compromissória de arbitragem para os empregados que

recebem duas vezes o limite máximo estabelecido para o RGPS.

Note-se que, mais uma vez, objetiva-se que o sindicato fosse dispensável.

É público que a ideia basilar da negociação coletiva engendrada pelos Sindicatos é justamente a igualdade entre as partes, não podendo se supor que simplesmente o critério econômico colocará empregador e empregado em situações idênticas de negociação.

Assim se, por um lado, a Reforma Trabalhista enfraquece o poder dos sindicatos por várias alterações realizadas, sobretudo, pelo fim da contribuição sindical obrigatória, por outro, aumenta a necessidade de luta dos sindicatos, então enfraquecidos, em um contexto de crise.

## Conclusão

Nos dizeres de Valdete Souto Severo e Fábio Petrucci, “O Direito do Trabalho é revolucionário e conservador ao mesmo tempo. Rompe com a lógica individualista, mas só faz sentido na sociedade de capital e, nesse aspecto, estabelece a exploração

aceitável” (SEVERO, PETRUCCI, 2016, p. 439).

Ora, aprendemos desde os tempos escolares que a origem dos sindicatos remonta a Revolução Industrial diante do alto quadro de exploração dos trabalhadores e, assim, surge da necessidade dos mesmos se organizarem como resistência a exploração e luta para melhoria das condições do trabalho.

Atualmente, são muitos os papéis relevantes das entidades sindicais.

As convenções e acordos coletivos são grande exemplos disso. Em muitos casos, uma vez que muitas profissões não possuem lei que as regule, são elas que concedem os aumentos salariais às categorias, ademais dos benefícios sociais.

Não obstante, segundo os dados fornecidos pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), o fechamento de negociações coletivas em 2018 caiu 21,9% em relação a 2017.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Disponível em [http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim\\_2019\\_01.pdf](http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2019_01.pdf)

A Reforma Trabalhista, utilizando-se do discurso da necessidade de modernização da legislação e da geração de empregos, atinge a principal fonte de custeio dos sindicatos, abalando o poder de negociação dos mesmos e permitindo a retirada de várias medidas legais que visavam à proteção do trabalhador, como, por exemplo, o fim da necessidade da homologação da rescisão ser realizada no sindicato como já citado.

A fórmula adotada pelo governo foi claramente a de colocar o trabalhador contra o sindicato quando, na verdade, o papel daquele deveria ser a de fiscalizar se as entidades sindicais possuem real existência.

Não se pretende, no presente trabalho, negar que, de fato, existem sindicatos inexistentes ou os que, em vez de protegerem a sua categoria, acabam por entregar os direitos da mesma, os chamados sindicatos pelegos.

Todavia, não se pode generalizar, posto que, historicamente, a maior parte dos sindicatos exercem seu papel de forma séria e combativa, motivo pelo qual defendemos que são os trabalhadores da categoria que

possuem o real direito de fiscalizar o seu sindicato e assim devem fazê-lo a fim de coibir eventuais atitudes contrárias ao interesse da coletividade.

Ao revés se, por um lado, a Reforma retira a sua principal fonte de custeio sem retirar as suas obrigações legais, por outro, requer que ele tenha mais atuação no intuito de proteger a categoria, o que poderá dar ensejo a uma fragilidade maior ainda dada a ausência de recursos financeiros para tal.

Ao provocar o desmantelamento do sindicato por via reversa, resta indubitável a predominância e o retorno da lógica neoliberal, privilegiando o lucro com o claro intuito de proteger o empresariado em detrimento do trabalhador.

No que tange à alegação governamental de que a Reforma Trabalhista, privilegiando o negociado sobre o legislado, visou a criação de empregos, segundo os dados do Programa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), o desemprego ficou estável e atingiu 13 milhões de pessoas no trimestre encerrado em maio do presente ano.

No entanto, o contingente de subutilizados foi o maior desde 2012, chegando a 28,5 milhões de pessoas, entendendo-se como subutilizados os subocupados os que estão disponíveis para trabalhar mais horas, os desalentados que desistiram de buscar emprego e uma parcela que não consegue procurar trabalho por motivos diversos.

A pesquisa continua sem fornecer dados estimulantes. Segundo os dados apresentados, existem 24 milhões de trabalhadores por conta própria, com crescimento de 1,4% na comparação com o trimestre anterior e de 5,1% frente ao mesmo trimestre do ano passado.

Aponta, por fim, que o rendimento médio do trabalhador é, atualmente, R\$ 2.289,00, o que representa a diminuição de 1,5% em comparação com o trimestre anterior.<sup>13</sup>

Diante dos dados apresentados, pode-se inferir, sem levar em consideração fatores econômicos, que a Reforma não gerou empregos,

<sup>13</sup><https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24909-desemprego-fica-estavel-mas-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>

aumentou a informalidade no mercado de trabalho e, ainda, diminuiu o ganho médio do trabalhador.

Indaga-se, então, se as alterações discorridas como, por exemplo, a legalização do trabalhador negociar diretamente com seu empregador, pode ocorrer sem qualquer pressão do empregador ao trabalhador.

Parece-nos que não e, nesse contexto, enfraquecer os sindicatos apresenta-se somente como uma maneira perversa da Reforma Trabalhista em oprimir ainda mais o trabalhador, retirando o papel do Direito do Trabalho de regular as normas de forma que, nas palavras de Valdete Souto e Fábio Petrucci, a exploração torne-se aceitável (SEVERO, PETRUCCI, 2016).

Antônio Casimiro Ferreira fala da instituição de um “Direito do Trabalho de Exceção” consistente este na possibilidade de se legitimar a ideia de que o trabalho é uma mercadoria, privando os trabalhadores de uma série de garantias relacionadas à atividade laboral (FERREIRA, 2014).

Segundo o autor, o “Direito do Trabalho de Exceção” tem como objetivo intrínseco a eliminação do

conflito como elemento dinâmico das relações de trabalho através da fragmentação da organização coletiva e pela acentuação na diferenciação nos processos de admissão, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho.

Nesses sentido, a fim de garantir a sobrevivência dos sindicatos, que deverão continuar exercendo seu papel de resistência, entendemos que é perfeitamente possível que seja determinado o pagamento da contribuição sindical por decisão tomada na assembleia dos trabalhadores.

Entendemos, ainda, que, de forma alguma, os sindicatos devem negociar cláusulas econômicas ou sociais somente para os seus filiados.

Pactuar com isso levará à prática de condutas discriminatórias no ato da contratação, ao dismantelamento da organização dos trabalhadores, estimulará a prática de condutas antissindicais e, por certo, levará ao fim da unicidade sindical, o que representará o fim dos atos de luta dada a dificuldade que será gerada para realizar qualquer movimento de resistência da categoria.

Na forma do artigo 8º, III da CF, os benefícios deverão ser negociados para toda a categoria, reforçando o papel histórico de luta das organizações sindicais a fim de

tentarmos evitar a constituição plena da instituição do “Direito do Trabalho de Exceção”, bem como de resistir às medidas de austeridade implementadas.

## Referências

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade de Austeridade e o direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica Editorial, 2012.

KREIN, José Dari. **A Reforma Trabalhista de FHC**: análise de sua efetividade. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, jan/jun.2004.

\_\_\_\_\_; DOS SANTOS, Anselmo Luís; NUNES, Bartira Tardelli. **Balço do governo Lula**: avanços e contradições. Revista ABET, 10 (2): p. 30-54, 2011.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Restrição das Cláusulas negociadas pelos sindicatos somente aos seus filiados**. In Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, v.38, n.2, 2018, jul/dez 2018.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Un companero de viaje Historico Del Derecho Del Trabajo**: la Crisis Economica. Revista de Política Social, n.143, julio-septiembre 1984.

RAMOS, Gustavo Teixeira; FILHO, Hugo Cavalcanti Melo; LOGUERCIO, José Eymard; FILHO, Wilson Ramos (orgs.) **A Classe Trabalhadora e a Resistência ao Golpe de 2016**. São Paulo, Canal 6 Editora, 2016.

ROJAS, Patricia Nieto. *El papel de los sindicatos en La consecución Del trabajo decente. Especial referencia a los acuerdos marco globales*. In Conferencia Nacional Tripartita “*El futuro Del trabajo que queremos*” realizada em 28 de março de 2017, Madrid, vol. II.

SEVERO, Valdete Souto; PETRUCCI, Fabio. “O papel do Direito do Trabalho na Proteção aos Trabalhadores em Tempos de Crise” In RAMOS, Gustavo Teixeira; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; LOGUERCIO, José Eymard; RAMOS FILHO, Wilson (orgs.) **Classe Trabalhadora e a Resistência ao Golpe de 2016**. Bauru, SP, 2016, pp. 436-444.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; EMERIQUE, Lílian Balmant; BARISON, Tiago (orgs.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho**. São Paulo, LTR, 2018.

*O(s) autor(es) se responsabiliza(m) pelo conteúdo e opiniões expressos no presente artigo, além disso declara(m) que a pesquisa é original.*

**Recebido em 18/09/2019**

**Aprovado em 14/11/2019**