



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO

BIANCA ELLEN GOMES MENDES

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA ATUAÇÃO SINDICAL

FORTALEZA

2025

BIANCA ELLEN GOMES MENDES

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA ATUAÇÃO SINDICAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M49r Mendes, Bianca Ellen Gomes.
A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA ATUAÇÃO SINDICAL / Bianca Ellen Gomes
Mendes. – 2025.
63 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Profa. Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes.

1. Sindicato dos trabalhadores. 2. Reforma Trabalhista. 3. Impactos na atuação sindical. 4. Fim da
Contribuição Sindical compulsória. 5. Prevalência do negociado sobre o legislado. I. Título.

CDD 340

BIANCA ELLEN GOMES MENDES

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NA ATUAÇÃO SINDICAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes

Aprovada em XX/XX/XXXX.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dra. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

À todos que contribuíram nesta minha
jornada.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, Pai todo poderoso, que em sua eterna graça acolhe-me e ergue-me nos momentos de maior desalento. Toda glória em minha vida é dedicada a Ele, toda conquista só é possível por fazer partes dos planos Dele. Espero um dia me tornar uma filha digna de todo o seu amor.

Aos meus pais, Dácio e Tacilda, e aos meus irmãos, Bárbara e Lucas. Todo caminho que trilho em direção a prosperidade faço-o por vocês, para que tenham orgulho de mim, para que eu possa retribuir, de alguma forma, todo o apoio que recebo em meu lar. Vocês são a minha razão de ser, vocês dão sentido a tudo. Sou muito afortunada por - em meio a bilhões de pessoas - ter sido escolhida para ter vocês como minha família.

Aos meus dois avôs, José Gomes Filho e Antônio de Pádua Mendes, que não estão mais neste plano. Vocês foram amados e respeitados por todos, inclusive por mim. Tenho certeza que estariam orgulhosos.

Às minhas avós, tios, tias, primos, primas e cunhado. Como é bom saber que tenho vocês para abrilhantar minha vida, para dar-me alegria e sentimentos bons. Uma família presente é uma das maiores dádivas da vida.

Aos meus amigos do ensino fundamental e médio, que ainda estão presentes em minha vida. Vocês foram grandes responsáveis pela pessoa que me tornei, fizeram com que eu desfrutasse ao máximo a emoção de se ter verdadeiros amigos.

A todos os amigos que fiz durante os cinco anos de graduação, em especial, aos que conheci nos espaços da faculdade. Se cheguei tão longe, foi porque tive vocês para me guiar, para me erguer. Sou grata por todas as conversas, encontros, debates e risadas que compartilhei com todos. Saberei que sou muito afortunada, se ainda tiver o prazer de tê-los ao meu lado durante as próximas etapas da vida adulta.

A todos os servidores e profissionais que integraram, durante o período de 2022 a início de 2024, a 16ª Vara de Trabalho de Fortaleza. Foi neste espaço tão acolhedor que tive meu primeiro contato com o Direito do Trabalho, em que aprendi a importância desta área para o bem-estar social. Com vocês descobri que o profissionalismo e o bom humor podem fazer parte do mesmo espaço. Obrigada por me fazerem sentir, mesmo tendo sido apenas uma estagiária, que minha contribuição foi de grande valia.

Ao 18º Gabinete da Procuradoria da República do Ceará. Apesar da breve passagem, com vocês colhi diversos ensinamentos para a vida, em especial o de sempre persistir e buscar conhecimento. Agradeço por todos os momentos de descontração, as risadas e por terem tornado meu primeiro contato prático com o Direito Penal algo leve.

A minha orientadora, Nélida Cervantes, que me inspira como profissional e como mulher. Agradeço por ter aceitado embarcar nessa jornada tão árdua comigo, mesmo enfrentando tantas adversidades em sua vida. Sua força, resiliência e amor pela docência são admiráveis. Muito obrigada por tudo, desde as correções das vírgulas erradas até as risadas compartilhadas. Você sempre será um exemplo.

A banca examinadora, por terem concordado em participar desse momento tão essencial em minha vida acadêmica. A profa. Beatriz Xavier, agradeço pelas excelentes aulas ministradas, que foram responsáveis por criar em seus alunos consciência da relevância do Direito do Trabalho, bem como o senso crítico em relação às mudanças legislativas que impactam os trabalhadores. A Vanessa Sousa, agradeço por toda a simpatia e apoio concedidos no final da minha graduação, o que foi primordial para minha passagem no NPJ.

A todos os excelentes professores que tive durante minha vida acadêmica, que me impactaram das mais diversas formas. Agradeço não apenas pelo exímio conhecimento compartilhado, mas também pelas lições de vida, pelos conselhos, por acreditarem no meu potencial.

A Universidade Federal do Ceará. Lembro que transbordei de emoção ao saber- há cinco anos atrás - que iria fazer parte dessa comunidade acadêmica, e agora, com minha graduação avançando os últimos passos, essa mesma emoção toma conta de mim outra vez. Obrigada por ter sido palco para esse ciclo tão intenso, desafiador e inesquecível da minha vida.

Por fim, a mim. Agradeço a Bianca de 2019, que devido a toda sua dedicação e vitalidade, foi responsável pela conquista de uma vaga em uma das melhores universidades do Brasil. E agradeço a Bianca de 2025, que apesar de reconhecer não ter dado o seu melhor em diversas situações, finaliza de forma digna um ciclo que jamais será esquecido. E para a Bianca dos próximos anos, desejo perseverança e leveza na vivência das próximas etapas. Aproveite o caminho!

“Apenas aguento firme. Deixe que o tempo seja paciente. Você ainda é forte. Deixe que a dor seja graciosa.” (ADKINS, Adele, 2021).

RESUMO

Os sindicatos são organizações de demasiada relevância no âmbito das relações de labor, já que resguardam diversos direitos dos trabalhadores frente à força patronal. No Brasil, o cenário não é diferente, uma vez que essas entidades se fortaleceram ao ponto de serem bem resguardadas pelo ordenamento jurídico nacional. Em 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe, como uma promessa do legislador e do governo da época, a valorização e fortalecimento do modelo sindical. Entretanto, pesquisas recentes indicam uma queda considerável no número de filiados, além de uma redução brusca na renda dos sindicatos representativos. O presente estudo tem como objetivo geral analisar se a Reforma Trabalhista foi responsável, em alguma medida, por impactar os sindicatos dos trabalhadores. Para concretizar esse propósito, foram analisadas as principais alterações provocadas pela Lei nº 13.467/2017 para as entidades representativas; pesquisou-se se essas mudanças impactaram no desempenho das funções sindicais; e investigou-se também a que ponto as medidas foram responsáveis por um possível desgaste ou enfraquecimento dessas organizações. A relevância da pesquisa reside em reacender o debate acerca da importância dos sindicatos na seara trabalhista, ao mesmo tempo em que busca demonstrar a repercussão da reforma no Direito Coletivo do Trabalho. A metodologia é qualitativa e quantitativa e utiliza-se de vasta pesquisa bibliográfica e documental. Conclui-se que a legislação analisada, de fato, interferiu na estrutura e na forma de atuação dos sindicatos dos trabalhadores, resultando em um enfraquecimento interno dessas entidades, o que reverbera no desempenho de suas funções e, conseqüentemente, cria um cenário de maior vulnerabilidade para o trabalhador brasileiro.

Palavras-chave: Sindicato dos Trabalhadores; Reforma Trabalhista; Atuação Sindical; Enfraquecimento.

ABSTRACT

Unions are organizations of great relevance in the context of labor relations as they protect worker rights against employer power. The situation is no different in Brazil, with unions strengthening themselves to the point of being well protected by the national judiciary. In 2017, the law nº 13.467/2017 went into effect and promised to bring with it, according to the legislature and government of the time, the recognition and strengthening of the union system. However, recent research points to a considerable decline in the number of union members and a sharp reduction in union income. The general objective of this study is to analyze whether the Labor Reform was responsible, to any extent, for this impact on labor unions. To achieve this, the principal changes made by law nº 13.467/2017 are analyzed to verify whether these changes affected the ability of unions to execute their functions. Additionally, the extent to which the Labor Reform was responsible for a possible deterioration and weakening of these organizations is analyzed. The relevance of this research resides in rekindling the debate around the importance of labor unions while at the same time aiming to demonstrate the repercussions of the reform to the Collective Labor Law. The methodology is quality and quantitative and utilizes extensive written sources. The study concludes that the legislation did, in fact, interfere with the structure and operation of labor unions, resulting in their internal weakening and affecting their ability to fulfill their functions; consequently, this creates a state of great vulnerability for Brazilian workers.

Keywords: Labor Unions; Labor Reform; Union Activity; Weakening.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Posição em relação à reforma trabalhista	44
Gráfico 2 - Identificação de algum aspecto positivo na reforma trabalhista	44
Gráfico 3 - Número de filiados após a reforma	45
Gráfico 4 - Índice de filiação sindical (Brasil)	46
Gráfico 5 - Posição sobre a prevalência do negociado sobre o legislado	47
Gráfico 6 - Evolução da negociação coletiva de trabalho (Brasil)	49
Gráfico 7 - Evolução dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil	49
Gráfico 8 - Evolução da contribuição sindical recolhida para as confederações, federações e sindicatos laborais (R\$, milhões)	51
Gráfico 9 - Arrecadação da Contribuição Sindical (Confederações, Federações e Sindicatos de Trabalhadores)	52
Gráfico 10 - Arrecadação empresarial, Sistema “S” (R\$, em bilhões)	53
Gráfico 11 - Criação de comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AIT	Associação Internacional dos Trabalhadores
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística de Estudo Socioeconômico
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. A ORIGEM HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO CONTINENTE EUROPEU	18
2.1. A Origem dos Sindicatos no Brasil	20
2.1.1 O modelo sindical da Constituição Federal de 1988	23
2.2. A Atuação dos Sindicatos na Defesa dos Trabalhadores	25
3. AS PRINCIPAIS MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES	29
3.1. A Comissão de Representação dos Empregados	31
3.2. Da Contribuição Sindical Obrigatória	35
3.3. Da Prevalência do Negociado sobre o Legislado	38
4. ANÁLISE DE ESTUDOS EMPÍRICOS	43
4.1. Concepções Gerais sobre a Reforma Trabalhista	43
4.2. Dos Impactos da Prevalência das Normas Coletivas frente à Legislação	46
4.3. Impactos do fim do “imposto sindical” obrigatório	50
4.4. Da Percepção quanto à Criação das Comissões de Representação dos Empregados	54
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

O sentido dado ao ato de trabalhar sempre denotou concepções divergentes ao longo da história humana. Na Idade Antiga, gregos e romanos concebiam o labor como uma punição, uma submissão, em que os trabalhadores se reduziam aos escravos e a população miserável. À época, valorizava-se o ócio, que ficava resguardado apenas para os mais abastados. Na Idade Média, o trabalho escravo foi aos poucos se tornando uma mão de obra especializada, no qual os senhores feudais exploravam os servos - artesãos, camponeses, etc - em troca de proteção militar. Passado esse período, deu-se início a Idade Contemporânea, em que ocorreu a concretização do capitalismo, em que o indivíduo vende sua força de trabalho, por uma contraprestação, para quem detém os meios de produção (Rodrigues, 2017).

O trabalhador contemporâneo, durante as fases da Revolução Industrial, representava apenas um instrumento para o acúmulo de riquezas dos patrões. Foi nesse contexto que surgiram diversos movimentos de resistência dos operários, advindo entidades voltadas à proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores: os sindicatos.

As entidades sindicais, ao longo de décadas, buscaram resguardar espaços nas legislações internas dos Estados, a fim de prover um ambiente salubre de labor para as classes trabalhadoras. O intuito é desempenhar funções de representação, negociação e fiscalização dos direitos da classe operária.

No Brasil, os sindicatos surgiram paralelamente à industrialização e ao desenvolvimento do modelo capitalista. Ao decorrer das constituições outorgadas e promulgadas no país, as lutas dos trabalhadores resultaram na concretização das entidades sindicais no ordenamento jurídico.

A primeira principal legislação trabalhista foi a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, ainda no governo de Getúlio Vargas. Essa compilação de leis trabalhistas foi responsável por normatizar a obrigatoriedade da atuação sindical nas relações de labor, bem como, de estabelecer diversas funções a essas entidades. A promulgação da Constituição Federal de 1988, fortaleceu os sindicatos, que após certas dificuldades vividas nos anos 1990, passaram a promover um crescente número de greves e forçaram a execução de diversas negociações coletivas relevantes, o que proporcionou um maior bem-estar aos trabalhadores. Os sindicatos, a partir do ano 2000, passaram por uma alta crescente, aumentando seu número de sindicalizados e sua relevância nas relações de trabalho (Campos, 2016).

Entretanto, recentes pesquisas demonstram que essa ascensão dos sindicatos sofreu uma pausa, e deu palco para uma baixa no número de trabalhadores sindicalizados. Em 2023, a editora Estatísticas Sociais publicou alguns estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes a essa temática (Gomes, 2023).

A pesquisa mostrou que em 2022, das 99,6 milhões de pessoas que possuem algum meio de ocupação, apenas 9,1 milhões eram associadas a um sindicato. Este número representa o menor contingente da série iniciada em 2012, quando havia um total de 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados (16,1%). Em 2019, essa taxa foi reduzida para 11,0% (10,5 milhões) (Gomes, 2023).

Essa baixa no número de sindicalizados ocorreu em todas as regiões do país. Em 2022, o Sul registrou a maior taxa, sendo de 11%, seguido pela região Nordeste, com 10,8%, Sudeste 8,3%, Norte com 7,7% e Centro-Oeste por último, com taxa de 7,6% (Gomes, 2023).

Segundo pesquisa coordenada pelo Ministério do Trabalho, quanto à arrecadação de valores repassados às entidades sindicais: em 2017, R\$ 2,233 bilhões haviam sido transferidos aos sindicatos, incluindo federações, confederações e centrais. No ano de 2021, essa quantia despencou para R\$ 21,4 milhões (Konchinski, 2022).

Ante esses números, surgiu o interesse em estudar a relação da Lei nº 13.467 de 2017, que reformou a legislação e direitos dos trabalhadores, com os sindicatos, uma vez que essa lei modificou diversos dispositivos da CLT, tanto no aspecto processual, quanto material. No que diz respeito aos sindicatos, muitos regramentos foram extintos ou reformulados pelo legislador, tendo atingido diretamente a estrutura e forma de atuação dessas entidades.

Dessa forma, considerando a nova realidade experimentada pelos sindicatos nestes últimos sete anos, a problemática geral que orienta essa pesquisa é: Houve um enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores decorrente da promulgação da Lei nº 13.467/17?

A partir da indagação mencionada, o objetivo geral deste estudo é analisar quais as principais alterações provocadas pela Reforma Trabalhista que interferiram na estrutura e forma de atuação dos sindicatos.

O objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos, a saber: (I) analisar quais as principais reformas provocadas pela Lei nº 13.467/2017 para os sindicatos dos

trabalhadores; (II) analisar quais os impactos da Lei nº 13.467/2017 na atuação sindical; (III) investigar se essas mudanças foram responsáveis por um desgaste dos sindicatos; (IV) analisar como o enfraquecimento dos sindicatos pode atingir os direitos dos trabalhadores.

O estudo e o desenvolvimento da problemática apresentada demonstram sua relevância em diversos aspectos, como ao ponto em que busca reacender um debate acerca da importância dos sindicatos para a proteção dos direitos dos trabalhadores, leva o leitor a compreender de que forma a Lei nº 13.467/17 influencia nas relações de trabalho, e a avaliar se as entidades sindicais diminuíram sua atuação após a reforma.

Quanto à metodologia aplicada, utilizou-se de vasta pesquisa bibliográfica e documental, como dissertações, teses, doutrinas, artigos científicos, legislações nacionais e internacionais, revistas, pesquisas e matérias jornalísticas relevantes que contemplassem a pergunta problema e o objeto desse estudo. A produção científica foi realizada em importantes bases de dados, a saber: Google Acadêmico, bibliotecas digitais, sites da internet, Scielo e CAPES.

No que concerne à estrutura, esta pesquisa está organizada em quatro capítulos de desenvolvimento, organizados a fim de atingir os objetivos outrora traçados. O primeiro capítulo inicia apresentando uma breve contextualização da origem do sindicalismo no mundo, informando quais fatores influenciaram na sua formação e como deu-se sua evolução. Após, retratará o surgimento das entidades sindicais no Brasil, indicando sua forma de atuação nas relações entre trabalhador e o detentor da prestação do serviço.

O segundo capítulo, por sua vez, é direcionado a uma abordagem da Lei nº 13.467/2017 e as modificações que esta trouxe ao texto da CLT. Tratar-se-á, ainda, das três principais alterações provocadas pela Reforma Trabalhista nos sindicatos: a criação das Comissões de Representação dos Empregados; o fim da contribuição sindical obrigatória; e a prevalência das normas coletivas sobre a legislação trabalhista. A abordagem destas modificações se deve ao seu grau de relevância e influência na temática.

O terceiro capítulo analisará o desenvolvimento e retrocesso sindical, a partir de dados primários apresentados em artigo científico publicado pela Profª. Dra. Andréia Galvão, que desenvolveu uma pesquisa pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), feita entre setembro e novembro de 2018, consistente na realização de 94 entrevistas junto a dirigentes sindicais. No mais, tal recorte ainda será

complementado por informações retiradas do artigo “Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017”, do professor Francisco Gérson Marques de Lima, que trata sobre o cenário do sindicalismo brasileiro após a vigência da Lei nº 13.467/2017.

Por fim, o quarto capítulo trará as conclusões da pesquisa, com resposta da pergunta problema e análise dos objetivos geral e específicos, assim como as contribuições e limitações do estudo, e a colaboração para futuras investigações.

2 A ORIGEM HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO CONTINENTE EUROPEU

Os primeiros traços de um cooperativismo entre trabalhadores, em busca de melhores condições de trabalho, ocorreram a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra. Este movimento fora responsável por mudar drasticamente o modo de produção de bens de consumo, e desencadeou diversas mudanças econômicas e tecnológicas no Continente Europeu, possibilitando a consolidação do sistema capitalista (Sindpers, 2020).

Antes da Revolução Industrial, a forma de produção de bens se dava pela manufatura, ou seja, pela expertise dos artesãos, que dominavam a matéria prima, as ferramentas, o processo de fabricação, bem como os valores fixados à mercadoria. Entretanto, com a onda de industrialização, a forma de produção concentrou-se na maquinofatura, no qual não se cobrava dos trabalhadores quaisquer técnicas, vez que só eram necessários para manusear as máquinas, que desempenhavam todo o árduo processo (Sindpers, 2020).

Nesse contexto, os meios de produção se concentravam nas mãos da burguesia, que detinham a matéria prima, as máquinas e as instalações. Doutro lado, encontravam-se os operários, que correspondiam aos artesãos e camponeses que migraram para os grandes centros urbanos em busca de novas oportunidades, e se viam obrigados a vender sua força de trabalho nas circunstâncias estabelecidas pelos donos do capital, que visavam a máxima produtividade e a alta geração de lucro (Martins, 2008).

Assim sendo, no intuito de angariar maiores proveitos econômicos, a aristocracia inglesa estabeleceu mecanismos de produtividade que tornavam insalubres as condições de trabalho nas fábricas. Ressalta-se, que em decorrência da necessidade de atenção constante às máquinas, os patrões exigiam dos funcionários o cumprimento regular do horário de trabalho, com jornadas extenuantes que chegavam a ser, em média, de 12 horas por dia ou mais. Além disso, eram proibidos atrasos e conversas e o descumprimento poderia acarretar a aplicação de multas, ameaças ou, até mesmo, castigos físicos (Martins, 2008).

Devido a prescindibilidade de expertise no manuseio dos maquinários, o trabalho dos operários era desvalorizado, resultando em baixas remunerações. Com o surgimento da industrialização, ocorreu uma queda do salário do trabalhador inglês. Têm-se como exemplo a cidade de Bolton, no qual em 1775, um artesão arrecadava em média trinta e três xelins, mais a frente, em 1815, o valor pago caíra para quatorze xelins, já entre 1829 e 1834, esse soldo despencou para quase seis xelins (Hobsbawm, 2014, p. 59).

Além da penosa jornada de trabalho e das baixas remunerações, o novo sistema industrial ainda forçava os operários a laborar em locais insalubres, o que prejudicava a sua saúde. Também eram frequentes os acidentes de trabalho, visto que as instalações não contavam com quaisquer mecanismos de segurança ou equipamentos de proteção, ocorrendo, com constância, a infelicidade de se ter um dos dedos presos nas máquinas, resultando até mesmo em amputações (Martins, 2008).

Extenuados das condições de exploração resultantes do novo sistema econômico, os trabalhadores ingleses começaram a conceber formas de resistência à penúria vivida. Uma das principais vertentes foi o Ludismo, no qual seus participantes ficaram conhecidos como os “quebradores de máquinas”. No cenário imposto, a classe operária enxergava as máquinas como seu principal inimigo, vez que transformaram os trabalhadores em peças dispensáveis e facilmente substituíveis (Borges, 2006).

Entretanto, ocorrera uma forte repreensão pelo Parlamento Inglês ao movimento, tanto que, em 1812, aprovou uma lei que punia com pena de morte os trabalhadores que fizessem parte do levante. Aos poucos, o Ludismo foi sendo superado como forma de resistência dos operários, vez que estes perceberam que as máquinas não eram o verdadeiro problema, mas sim, quem as detinha: os patrões (Sindpers, 2020).

As reivindicações imediatas dos trabalhadores consistiam na redução da jornada de trabalho e no aumento salarial, contudo, tais conquistas foram apenas parciais e atingiram somente os operários de algumas poucas fábricas. Devido a isso, os trabalhadores optaram por se unir, formando organizações que representassem seus interesses (Silva; Gomes, 2018).

É nesse sentido que começam a surgir as chamadas *trade unions*, que correspondem à uma forma mais primitiva da estrutura sindical. Essas organizações formaram-se ainda no século XVII, só que de forma clandestina e com bastante dificuldade de atuação, visto que a burguesia não enxergava com bons olhos a união de grande número de trabalhadores (Borges, 2006).

A primeira fase de desenvolvimento dos sindicatos enfrentou diversas barreiras, visto que prevalecia uma onda de proibição sindical. Na Inglaterra, o *Combination Act*, de 1799, interditou as associações sindicais, e, mais a frente, o *Sedition Meeting Act*, de 1817, enquadrou as atuações sindicais entre os crimes de sedição ou conspiração.

Contudo, aos poucos, as *trades unions* inglesas foram se consolidando. Essa forma de organização dos trabalhadores atuava no intuito de proteger a classe operária da opressão burguesa, buscando garantir-lhes salários mais vantajosos e participação nos lucros. No mais, defendiam que os operários deveriam recusar ofertas de emprego que não seguissem essas condições (Engles, 2010).

Outrossim, diante do crescimento da resistência operária, em 1824, o Parlamento britânico aprovou a primeira lei sobre o direito de organização sindical, no qual permitiu que os trabalhadores participassem das *trades unions*. Esse foi um marco de início da segunda fase do sindicalismo ocidental, marcado por uma tolerância jurídica com os sindicatos e sua descriminalização (Godinho, 2019).

Outros avanços foram sendo conquistados nos anos seguintes. Em 1830 é fundada a primeira entidade sindical geral dos operários ingleses, que chegou a ter quase 100 mil membros, dos quais faziam parte os trabalhadores têxteis, mecânicos, ferreiros, mineiros, dentre outras profissões.

Fora da Inglaterra, outros países também deram início ao direito de livre associação sindical, que na Dinamarca ocorreu com legislação promulgada em 1874. Já na França, tal direito consolidou-se em 1884, na Espanha e Portugal, ambas se deram em 1887, e na Bélgica, em 1898. Essas inovações jurídicas implementam a terceira fase do sindicalismo, no qual tem-se o reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical (Godinho, 2019).

Após algumas décadas, o Ocidente presenciou a concretização da liberdade de proteção dos trabalhadores pelas entidades sindicais no âmbito jurídico, pois, em 1919, o Tratado de Versalhes determinou a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o marco da constitucionalização do Direito do Trabalho.

Posteriormente, em 17 de junho de 1948, na cidade de São Francisco, a OIT criaria a Convenção nº 87, que ao longo da redação dos seus vinte e um artigos estabeleceu as bases para a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de cumprimento obrigatório por todos os países membros ratificantes da carta normativa internacional.

2.1. A Origem dos Sindicatos no Brasil

Os primeiros sinais de sindicalismo no Brasil se deram através das denominadas Ligas Operárias, surgidas no final do século XIX e início do século XX. Essas associações inaugurais sofreram forte influência dos trabalhadores europeus, que migraram para o país em busca de melhores oportunidades, e trouxeram consigo forte bagagem de ideais adquiridos na luta operária europeia (Leite, 2020).

O ordenamento jurídico, à época, não se preocupou em regular essas relações, uma vez que ainda não existia um modelo sindical a ser regulado. Sabe-se, que em 1890, o Decreto nº 1.162 estabeleceu a greve apenas como um ilícito penal, sendo que somente os atos de violência ocorridos durante o movimento tipificavam-se como crime. Já em 1891, com a promulgação da primeira Constituição Republicana, os direitos de reunião e associação foram assegurados pelo art. 72, §8º (Godinho, 2019).

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:

(...)

§ 8º A todos é licito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica.

Após mais de uma década, em 1903, foi formulado o Decreto nº 973, que facultava a criação de sindicatos rurais, este direito, em 1907, foi estendido à área urbana, que passou a dispor da liberdade de criar entidades sindicais profissionais e sociedades cooperativas (Godinho, 2019).

O sindicalismo desse período estava muito atrelado à dinâmica econômica, tanto que os sindicatos que apresentavam maior evolução organizacional eram os voltados ao setor ferroviário e portuário, vinculados à agroexportação. Ademais, surgem entidades sindicais em torno do parque industrial, formado entre 1890 e 1930, especialmente em São Paulo. Esses trabalhadores foram relevantes em certos pontos da Primeira República, como na deflagração de greves reivindicando as oito horas de trabalho (Godinho, 2019).

Entretanto, é apenas com a Revolução de 1930 que a estrutura sindical ganha maiores contornos. Período conhecido como a Era Vargas ou Estado Novo, foi um cenário marcado por forte intervenção estatal em diversos segmentos da sociedade, e no tocante aos sindicatos, essa influência não passou despercebida. Ao decorrer desse governo, o Estado demonstrou particular interesse em aproximar-se cada vez mais das entidades sindicais, mudando aos poucos sua organização estrutural (Godinho, 2019).

Os primeiros sinais de um controle estatal sobre os sindicatos ocorrera com a criação do Ministério do Trabalho, por meio do Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930. Esse órgão ficara responsável por reconhecer a personalidade jurídica das entidades sindicais por meio da aprovação de seus estatutos, criando uma estrutura “sindical oficial” (Dibrarq, s.d).

Já em 1931, foi publicada a Lei da Sindicalização, que estabelecia: a) poderes ao Ministério do Trabalho sobre os sindicatos, dentre os quais estava o controle financeiro sobre os recursos das organizações, bem como a participação do órgão estatal nas assembleias sindicais; b) proibição aos funcionários públicos de integrarem sindicatos; c) limitada sindicalização dos trabalhadores estrangeiros, o que representava demasiada problemática, já que a maioria da liderança dessas organizações eram de origem estrangeira; d) a faculdade da criação do sindicato único (Sindjustiça, 2023).

Ressalta-se, que a evolução desse sistema justralhista, estritamente ligado ao Estado, sofreu pequena paralisação entre 1934 e 1935, em que a própria constituição vigente estabeleceu uma maior liberdade e autonomia aos sindicatos, citando-se, como exemplo, a pluralidade sindical (Godinho, 2019).

Entretanto, com a Carta de 1937, o Estado recuperou seu controle sobre as ações trabalhistas. Um dos principais marcos foi a criação do Decreto nº 1.402/39, que firma a obrigatoriedade do sindicato único, por meio do art. 6º (“Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.”), bem como regulariza a organização e funcionamento dessas entidades. Segundo Marcelo Badaró Mattos (2003, pág. 19), em sua obra “*O sindicalismo brasileiro após 1930*”, esse fora um momento que “Com a instituição desse registro, toda a vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão, com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão”.

Não obstante, a intervenção estatal na vida sindical também se firmou na questão da investidura, no qual somente era conferida à associação mais representativa, sendo escolhida a critério do Ministério do Trabalho. No mais, a greve foi considerada uma infração penal (Leite, 2020).

Aponta-se, que a Constituição de 1946 reconheceu o direito de greve e firmou a “livre associação sindical”, contudo, com a contradição de que suas formas de constituição, representação, organização e exercícios de funções delegadas pelo Poder Público teriam de seguir o demandado em lei (Leite, 2020).

Outrossim, salienta-se que o modelo corporativista construído até aquele período fora concentrado em uma única legislação, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), correspondente ao Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Embora o termo “consolidação” suponha a ideia de reunião apenas de obras legislativas anteriores, a CLT também foi responsável por inovar o ordenamento jurídico trabalhista, assumindo, dessa forma, a natureza própria de um código do trabalho (Godinho, 2019).

Ademais, não se contempla consideráveis mudanças a esse modelo justralhista (firmado entre 1930 a 1945) pelos governos ditatoriais constituídos nas décadas posteriores. Aliás, durante o regime militar a repreensão aos sindicatos atingiu o seu ápice. Já no início desse período, 433 entidades sindicais sofreram intervenção sindical, no qual vários dos seus líderes enfrentaram a cassação dos seus direitos políticos, foram retirados do poder e substituídos por interventores ligados ao governo (Fernandes, 2018).

2.1.1. O modelo sindical da Constituição Federal de 1988

No início do período de redemocratização no Brasil, ainda vigorava no regime jurídico influente sobre os sindicatos os traços intervencionistas do Estado, representados na forma da unicidade sindical, contribuição sindical compulsória e o aparato da Justiça do Trabalho. Entretanto, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) que se redesenhou o modelo de organização sindical criado em 1930.

Em sua redação, a CF/88 expressa a impossibilidade de intervenção do Estado, por meio do Ministério do Trabalho, sobre os sindicatos, cessando o controle político-administrativo outrora vigente (Godinho, 2019):

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (Brasil, 1988);

Nesse enquadramento, o art. 8º estabeleceu alguns fundamentos constitucionais que consagram a autonomia sindical brasileira, sendo eles: a) ao expressar que “é livre a associação profissional ou sindical” o faz sem restrições; b) ao proibir a interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical, retira a possibilidade de ação direta do Ministério do Trabalho sobre quaisquer gerências dos sindicatos e impede o Estado de

interferir em atos internos das entidades sindicais; c) ao dispor que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicatos” estabelece o princípio da auto-organização sindical, no qual a criação dos sindicatos não mais ficará a mercê da vontade estatal (Silva, 2003).

Ademais, ainda no art. 8º, em seu inciso III (“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”), o constituinte originário preocupou-se em garantir a ampla liberdade de atuação dos sindicatos na defesa dos interesses do trabalhador, além de prever, no inciso VI (“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”), o fortalecimento do papel representativo dos sindicatos nas negociações coletivas (Brasil, 1988; Silva, 2003).

No que diz respeito à participação dos trabalhadores, a constituição vigente atentou-se em garantir em seu texto a ampla faculdade do cidadão em filiar-se ou não a sindicato, bem como optar por sua desfiliação a qualquer momento. No mais, ainda previu a estabilidade de emprego para os funcionários que são eleitos para cargo de direção ou representação sindical até um ano após o fim do mandato, como forma de evitar represálias dos empregadores sobre esses representantes (Silva, 2003).

Não obstante, tendo em vista o histórico de repressão aos levantes dos trabalhadores por meio da legislação nacional outrora vigente, a CF/88 entendeu necessário constitucionalizar o direito de greve por meio da redação do art. 9º, no qual se incubiu aos participantes o poder de decidir o momento de exercê-lo e os interesses a serem defendidos por esse método (Silva, 2003).

Ressalta-se, ainda, que a Constituição de 1988 instituiu novas bases e ampliou as funções do Ministério Público do Trabalho (art. 127, caput e art. 129, II, III e IX, CF/88), ator coletivo de importante relevância para a manutenção e efetividade do Direito do Trabalho brasileiro (Godinho, 2019).

Dessa forma, nota-se que a Carta Constitucional de 1988 trouxe em seu bojo uma grande reforma no modelo de organização dos sindicatos, mudando as bases arquitetadas durante 1930 a 1945.

Entretanto, faz-se necessário apontar a crítica exposta pelo doutrinador Brito Filho (2018), no qual afirma que o cenário do sindicalismo no Brasil pouco se modificou, dado que

a liberdade sindical ficou limitada pelos fundamentos do corporativismo, sendo estes: a contribuição compulsória; o poder normativo da Justiça do Trabalho; e, o mais marcante, a unicidade sindical.

Cita-se, que a CF/88 manteve a exigência da criação do sindicato único, um dos maiores traços da intervenção estatal na década de 1930, por meio do texto do art. 8º, inciso II, o que representou uma controvérsia ao ideário de autonomia sindical estabelecido na nova constituinte.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (Brasil, 1988);

Embora mantidos esses traços, característicos de uma tentativa estatal de influenciar nas entidades sindicais, a CF/88 estabeleceu uma nova ordem para essas organizações, que se fortaleceram e implementaram diversas estratégias para o desempenho de atuações na defesa das classes dos trabalhadores.

2.2. A Atuação dos Sindicatos na Defesa dos Trabalhadores

Os sindicatos dos trabalhadores atuam como a ideia de uma barreira protetora dessa classe frente às diversas formas de exploração das empresas e dos indivíduos detentores dos meios de produção. Essas entidades sindicais desempenham esse resguardo por meio de atuação nas áreas econômica, política, ética, negocial, assistencial ou de representação (Filho, 2000), e conforme assenta o art. 8º, inciso III, da CF/88, em sua parte final, esse exercício pode se dar tanto no âmbito judicial ou administrativo.

Sabe-se, que os sindicatos são associações permanentes, que representam trabalhadores determinados em categorias, ou seja, que são vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando defender direitos e interesses trabalhistas, das respectivas bases representadas (Delgado, 2019; Cordeiro, 1991)

Assim sendo, infere-se da definição dada às entidades sindicais, que sua principal função consiste na representação dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias profissionais, inclusive em âmbito judicial e administrativo, entendimento firmado

pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 8, inciso III, bem como, a própria CLT reforça essa concepção, por meio da redação do seu art. 513, alínea a):

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida (Brasil, 1943);

Constata-se que os sindicatos possuem legitimidade para representar não apenas os seus associados, mas também, todos os que integram a categoria representada. Dessa forma, até os trabalhadores que não contribuem mensalmente com as entidades sindicais têm seus direitos defendidos por essa organização (Oliveira, 2017).

Ademais, cita-se ainda a atuação negocial, que é uma das funções mais relevantes dos sindicatos. Segundo a nota técnica 151 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico (DIEESE), a negociação coletiva é assegurada tanto pela legislação nacional, quanto pela Organização Internacional do Trabalho.

Nos documentos e convenções da OIT, são reconhecidos o direito de sindicalização, o direito de negociação coletiva e o direito de greve, instrumentos de afirmação dos interesses dos trabalhadores e do poder sindical. (DIEESE, 2015, p.2)

No ordenamento jurídico brasileiro é a CLT que atribui aos sindicatos, por meio do art. 513, alínea b), a responsabilidade de participação dessas entidades na celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), e que, em consequência ao art. 8º, inciso V, da CF/88, tornou-se de exercício obrigatório.

Dessa maneira, a ação sindical será caracterizada pelo diálogo com empregadores e/ou sindicatos empresariais, no intuito de conceber diplomas negociais coletivos (Godinho, 2019) que contenham regras fixas a serem aplicadas nos contratos de trabalho dos empregados de diversas classes (Oliveira, 2017).

No mais, ressalta-se que essa negociação pactuada pelos sindicatos é feita de forma constante, visto que o art. 614, §3º da CLT estabelece prazo máximo de 2 (dois) anos para a duração do ACT e do CCT, não sendo possível a sua ultratividade, ou seja, cabe às entidades

sindicais sempre se manter vigilantes quanto a execução desses acordos, no fim de não cercear direitos dos trabalhadores.

Quanto à função econômica, têm-se certa problemática, vez que a CLT expressamente proíbe esse tipo de atuação pelas entidades sindicais, conforme dispõe o art. 564: “Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.” (Brasil, 1943). Entretanto, compreende-se que essa vedação sequer é compatível com a Constituição Federal de 1988, uma vez que fere o princípio da autonomia sindical (Delgado, 2019).

O mesmo ocorre com a atuação política, que também é vedada pela CLT, por meio do art. 521, d). Nesse aspecto, os sindicatos não podem desempenhar atividades que não estejam ligadas às suas funções, inclusive em caráter político-partidário (Delgado, 2019).

Todavia, Oliveira (2017) explica que essa função política é possível quando se trata de um ato de cidadania, dando como exemplo, o sindicato que busca desenvolver o senso crítico de seus trabalhadores no intuito de fazer essa determinada categoria atuar de forma contrária a certas imposições políticas.

Por sua vez, a atuação ética relaciona-se com a prática da boa-fé pelos sindicatos, vez que estes devem buscar atingir resultados positivos para as categorias dos trabalhadores, mas de forma justa e legal (Oliveira, 2017).

Por fim, a função assistencial consiste na prestação de serviços pelos sindicatos aos seus associados ou, de forma mais abrangente, a todos os membros da categoria. Essas prestações ocorreram na área da saúde, educação, lazer, fundação de cooperativas e serviços jurídicos, cabendo como exemplo, os arts. 500 e 514, que explicitam o dever das entidades sindicais de manter assessoria jurídica e assistência nas rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (Oliveira, 2017).

Percebe-se que a função assistencial garante um exercício de cidadania, pois concede aos associados alguns direitos que devem ser garantidos pelo Estado. Relembra-se que essa atuação dos sindicatos não é obrigatória, e aqueles que desenvolvem esse papel, o fazem no intuito de angariar melhores condições para a categoria que representam (Delgado, 2019).

Depreende-se de todas essas funções realizadas pelos sindicatos, que esta entidade é essencial para o resguardo dos direitos e interesses dos trabalhadores. Assim sendo, quaisquer modificações na estrutura das organizações sindicais influem diretamente na relação trabalhista.

3. AS PRINCIPAIS MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES

O Direito do Trabalho no Brasil foi construído a penosos passos, sendo resultado de diversas reivindicações do operário nacional e, sua principal concretização ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), publicada em 1943, ainda no Governo de Getúlio Vargas, que corresponde a um apanhado de legislações que regem as relações trabalhistas.

Por diversas décadas, a CLT se destacou como o principal aparato jurídico para regular as relações de labor no país, entretanto, pesavam em seu texto diversos dispositivos antiquados e desatualizados e que já não correspondiam às modificações sociais, sendo apresentada proposta de lei cujo objeto era modificá-la, fazendo-a acompanhar as transformações nas relações de trabalho do século XXI.

Dessa forma, foi publicada a Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, que ficou conhecida como a “Reforma Trabalhista”, e tornou-se responsável por alterar mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como, por modificar as Leis nº 6.019/1974 (dispõe sobre o Trabalho Temporário), 8.036/1990 (dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e 8.212/1991 (dispõe sobre a organização da Seguridade Social). Em 14 de novembro, fora elaborada a Medida Provisória nº 808/2017, que fez alterações pontuais na nova legislação, entretanto, essas regras vigoraram por apenas 5 (cinco) meses.

Haja vista, que a Reforma Trabalhista operou modificações em três cenários: no Direito Individual do Trabalho, no Direito Coletivo e no Direito Processual do Trabalho. No que tange ao último ponto, em rápida síntese, aponta-se as restrições processuais provocadas pela Lei nº 13.467: a) diplomas que limitam o acesso do trabalhador a justiça; b) regras que descaracterizam o instituto da justiça gratuita; c) preceitos que induzem o magistrado a atuar com maior rigor na condução do processo judicial; e d) artigos que incluem a prescrição intercorrente na fase executória (Delgado, 2019).

Quanto às relações individuais de trabalho, foram numerosas as alterações provocadas pela reforma que, por sua vez, serviram para enfraquecer e flexibilizar diversas garantias trabalhistas. Dentre as modificações, destaca-se a instituição de várias novas formas de contrato de trabalho, sendo elas: a) contrato com jornada parcial de trabalho; b) contratos temporários, c) contrato de teletrabalho, regulamentado pela inserção de diversos artigos ao

texto normativo da Lei nº 13.467; d) contrato de trabalho intermitente, responsável por relativizar os requisitos do art. 3º da CLT, vez que concretizasse por meio de relação empregatícia com subordinação, jornada e salário atípicos; e) contrato de trabalho terceirizado, que encontra-se mais flexibilizado e com maior desregulamentação; e os f) contratos firmados com os empregados hipersuficientes (Campos, Silva, 2023).

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho também fora reformada quanto ao que refere-se: i) a exclusão das horas *in itinere*; ii) a permissão para a pactuação direta entre empregado e empregador da jornada de 12x36, em determinadas situações; iii) a exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas; iv) redução das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial; v) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas; vi) maior flexibilização a terceirização trabalhista; e vii) tratamento jurídico igualitário às dispensas individuais, plúrimas e coletivas (Delgado, Delgado, 2017).

Outrossim, as modificações provocadas pela Reforma Trabalhista que atingiram ao Direito Coletivo do Trabalho, alteraram substancialmente diversos dos seus institutos. Esse contexto representou terreno fértil para provocar transtornos nas estruturas sindicais dos trabalhadores, que se viram atingidos por diversas transformações na legislação que majoritariamente regula sua atuação e organização (Delgado, Delgado, 2017).

Pode-se dividir, didaticamente, as alterações ocorridas nas relações coletivas de trabalho em três principais blocos. O primeiro ocorrera com a inserção do “Título IV-A: Da Representação dos Empregados”, constante nos artigos 510-A até 510-D, que institucionaliza nas empresas com mais de 200 empregados, uma Comissão de Representação dos Empregados (Delgado, Delgado, 2017).

O segundo bloco corresponde ao “Título V - Da Organização Sindical”, que regula perante os sindicatos a sua forma de institucionalização, investidura, atuação, organização estrutural e financeira etc. Dentre as diversas alterações feitas nesse título, a mais emblemática e de maior relevância fora a ocorrida no Capítulo III, que dispõe sobre a contribuição sindical compulsória. Sabe-se que esse instituto existe desde a década de 1940 no país, e correspondia a um marco da atuação estatal no sindicalismo brasileiro (Delgado, Delgado, 2017).

Atualmente, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical obrigatória passou a ser facultativa, ou seja, a sua cobrança passou a depender da autorização

dos empregados que fazem parte de determinada categoria profissional, quando direcionadas ao sindicato obreiro, bem como necessita da aquiescência dos empregadores, quando devida ao sindicato patronal (Delgado, 2019).

Por fim, o terceiro bloco de alterações verificou-se no “Título VI - Convenções Coletivas de Trabalho”, disposto nos arts. 611 a 625, que trata sobre os aspectos da Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), firmado entre determinada empresa e sindicato do trabalhador, e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) acordadas entre sindicatos da categoria profissional e dos empregadores ((Delgado, Delgado, 2017).

Esse terceiro grupo de mudança introduziu novas disposições referentes à negociação das normas coletivas, no qual algumas cláusulas acordadas entre as partes passaram a ter prevalência sobre determinadas regras legislativas, criando o entendimento “o negociado sobre o legislado” (Delgado, Delgado, 2017).

Para os fins da presente pesquisa, serão detalhados os seguintes institutos: Comissão de Representação dos Empregados; a conversão da contribuição sindical obrigatória para facultativa; e a prevalência do negociado sobre o legislado, demonstrando como essas modificações influíram na estrutura e organização dos sindicatos dos trabalhadores.

3.1. A Comissão de Representação dos Empregados

A Representação Sindical estabeleceu-se, ao longo da evolução do Direito do Trabalho Brasileiro, como a principal forma de defesa dos trabalhadores frente aos tomadores de serviço. Esse protagonismo é percebido pela redação da Constituição Federal de 1988, que no caput e incisos do art. 8º estabelece a formação dos sindicatos, bem como seus poderes de atuação, frisando-se em especial, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva. Além disso, a força desta função também está presente no art. 7, nos incisos VI, XIII, XIV, XXVI, que preveem a prevalência das normas coletivas até mesmo sobre as próprias garantias constitucionais (João, 2018).

Entretanto, nessa discussão propicia-se trazer as palavras do estudioso Siqueira Neto, que nos relembra que “os Sindicatos, embora sujeitos típicos da autonomia e da autoproteção coletiva, não são, todavia, seus sujeitos exclusivos. O Sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem para defender seus interesses profissionais” (1999, pág. 57).

Seguindo essa linha de raciocínio, cita-se que o ordenamento jurídico brasileiro ainda se preocupou, especialmente por meio dos arts. 7º, inciso XI e 11, da CF/88, quanto pelo art. 617, §1º da CLT, em admitir um “sistema dual”, ou seja, que permite a possibilidade da representação dos trabalhadores ocorrerem tanto pelos sindicatos, quanto por outras formas de representação (João, 2018).

No mesmo sentido, encontram-se as normas internacionais que dispõem sobre essa temática. Por grau de relevância, cita-se a Convenção nº 135 (denominada de “Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores”), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1991, por meio do Decreto nº 131, que veda a prática de atos que prejudiquem ou discriminem atividades exercidas pelos representantes dos trabalhadores atuantes nas empresas (João, 2018).

Para fins de cumprimento a previsão contida na Convenção nº 135 da OIT, o Tribunal Superior do Trabalho determinou por meio do Precedente Normativo nº 86, que se estendem as garantias previstas no art. 543, e seus parágrafos, da CLT, aos representantes eleitos pelos trabalhadores nas empresas que contem com mais de 200 empregados (Gaston; Miranda, 2021).

É nesse cenário que se possibilita o surgimento, após implementação pela Lei nº 13.467/2017, do Instituto da Representação dos Empregados, constante no Título IV-A, arts. 510-A a 510-D, cujo objetivo é regular a Comissão de Representação dos Empregados. Dessa forma, surge na CLT uma nova forma de defesa dos trabalhadores, que não é proporcionada pelos sindicatos.

Eis que o texto constitucional, em seu art. 11, já indicava a possibilidade de eleger-se um representante dos trabalhadores, quando a empresa tivesse em seu quadro de funcionários mais de 200 empregados. Esse indivíduo eleito seria responsável por atuar como um “porta-voz” dos trabalhadores, promovendo um entendimento direto com os empregadores acerca de reivindicações e demais assuntos envolvendo a relação jurídica em voga.

Assim sendo, a Lei nº 13.467/2017 atuou como uma forma de regulamentar e implementar o art. 11 da Carta Magna, com a inclusão dos arts. 510-A a 510-D, além de conferir uma maior autonomia às comissões de representação dos trabalhadores (Gaston; Miranda, 2021).

O art. 510-A assegura a possibilidade de eleição de uma comissão de representantes nas empresas com mais de 200 empregados para promover entendimento direto com os patronos. No mais, a disposição legislativa também aponta que a composição da comissão será de três membros, quando o estabelecimento tiver entre duzentos a três mil empregados; de cinco membros, quando o número de trabalhadores forem de mais de três mil até cinco mil; ou de sete membros, quando o quadro de funcionários ultrapassar mais de cinco mil.

Ressalta-se que, para determinar a composição das comissões, deve-se levar em consideração o número de empregados permanentes, isto é, com vínculo empregatício conforme o disposto no art. 3º da CLT, bem como, computar-se os trabalhadores terceirizados que sejam ocupantes de postos de serviço de caráter permanente. Dessa maneira, evita-se a concretização de manifesta discriminação entre esses dois tipos de classe (Delgado; Delgado, 2017).

O artigo 510-B, por sua vez, estabelece as atribuições dessa comissão, indicando que esta entidade irá atuar: a) como representante dos empregados quando em negociação com a administração da empresa; b) no intuito de aprimorar, com base na boa-fé e no respeito mútuo, o relacionamento entre empregado e empregador; c) para promover diálogo e entendimento no ambiente laboral; d) na busca de soluções para conflitos decorrentes da relação trabalhista, utilizando-se, em particular, das cláusulas contratuais; e) para assegurar tratamento justo e imparcial, afastando quaisquer formas de discriminação; f) para encaminhar as reivindicações específicas dos trabalhadores representados; e g) com o propósito de acompanhar o cumprimento regular das leis trabalhistas, previdenciárias e das normas coletivas de trabalho (Brasil, 1943).

O artigo ainda prevê que as decisões tomadas pela Comissão de Representação dos Empregados será sempre em caráter colegiado, observando a maioria simples (§1º), e sua atuação ocorrerá de forma independente (§2º).

Outrossim, o “Título IV - Da Representação dos Empregados”, ainda dispõe das regras para as eleições dos membros das comissões. O *caput* do art. 510-C indica que as eleições serão convocadas, no mínimo, com 30 dias de antecedência, por meio de edital fixado na empresa, para inscrição da candidatura. Ademais, o §1º do dispositivo informa que deverá ser formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados não candidatos, para organização e acompanhamento do processo. A parte final do parágrafo demonstra a

preocupação do legislador em garantir maior autonomia na formação das comissões, visto que veda “a interferência da empresa e do sindicato da categoria” (Brasil, 1943).

No mais, o referido artigo ainda trata sobre a legitimidade passiva das eleições (direito de concorrer e ser votado). A possibilidade de ser eleito membro da comissão de representação ficou restrito somente aos empregados permanentes, visto que o §2º informa que estão excluídos “aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado” (Brasil, 1943). Essa previsão pode ser aplicada por lógica normativa, aos trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/74), vez que também possuem um vínculo transitório.

O §3º informa apenas que será eleito, em votação secreta, o candidato com o maior número de votos, sendo que a comissão tomará posse do mandato no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior (§4º). No mais, o §5º indica que caso não haja candidatos suficientes, a comissão poderá ser formada com número inferior de membros, e na possibilidade de não haver quaisquer registros de candidatura, será convocada nova eleição no prazo de um ano (§6º).

Para mais, o art. 510-D afirma que o mandato dos membros da Comissão de Representação dos Empregados será de um ano, não sendo possível reeleição para novo período (§1º); assim como, que o funcionário eleito como membro não terá o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, devendo permanecer no exercício regular de suas funções (§2º), sendo garantida a vedação a sua dispensa arbitrária por até 1 ano após o fim do mandato (§4º).

Por fim, ressalta-se que devido a um possível receio de conflitos ou embaraços entre a competência e atribuições da comissão de representação dos empregados com as dos sindicatos dos trabalhadores, o legislador entendeu por razoável acrescentar o art. 510-E (“A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria (...”). Entretanto, tal dispositivo teve sua vigência encerrada ainda em 2018, deixando essa dissidência passível de interpretações (Brasil, 1943).

3.2. Da Contribuição Sindical Obrigatória

Para o desempenho das funções estabelecidas pela CF/88 e a CLT, os sindicatos necessitam de uma fonte de custeio. Dessa forma, ambas as legislações previram em seus textos quatro tipos de contribuições que geram receitas para as entidades: a confederativa, a assistencial, a associativa e a sindical (Da Costa; Paschoal, 2020).

A contribuição confederativa está disposta no art. 8º, inciso IV, da CF/88, no qual informa que será fixado um valor em assembleia geral, para determinada categoria profissional, com recolhimento facultativo, e que essa receita será utilizada para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva (Da Costa; Paschoal, 2020). A contribuição assistencial, por sua vez, indicada no art. 513, alínea e) da CLT, é fixada por meio de negociação coletiva, com o intuito de destinar receita para as atividades dos sindicatos em atendimento à função de representatividade, como por exemplo, viabiliza a participação dessas entidades na confecção de convenções coletivas ou acordos coletivos (Cabral; Paula, 2024).

No mais, a contribuição associativa, também determinada no texto da CLT (art. 548, alínea “b”) é conhecida como “mensalidade”, sendo descontada da folha de pagamento dos trabalhadores sindicalizados formalmente, e, tem como contraprestação a fruição de benefícios oferecidos pelas entidade sindical (Da Costa; Paschoal, 2020).

A última forma de subsídio é a contribuição sindical. Esta prestação é herança de uma forte atuação do Estado na liberdade dos sindicatos, e é advinda historicamente do modelo autoritário e corporativista da Carta del Lavoro da Itália de Mussolini, à época facista (Da Costa; Paschoal, 2020). Por ter tido um caráter parafiscal, por quase 8 décadas, atraiu diversas críticas quanto a visível afronta aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos (Rodrigues, 2017).

A contribuição sindical é a principal fonte de sustento dos sindicatos dentre todas as outras formas de receita, determinada no art. 578 e seguintes da CLT, teve seu formato alterado de compulsória para facultativa pela Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017, o que reduziu, demasiadamente, a arrecadação dos sindicatos (Da Costa; Paschoal, 2020).

A redação antiga do art. 578 denominava essa contribuição como “imposto sindical”, tal nomenclatura era claramente utilizada no intuito de reforçar o caráter compulsório da

parcela (Da Costa; Paschoal, 2020), já o dispositivo seguinte, art. 579, informava que ela devia ser paga por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de profissão liberal, em favor de seus sindicatos representativos. Dessa forma, a quitação dos valores era feita por trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. Atualmente, pós-reforma trabalhista, foram dadas novas redações a esses normativos, tendo a parcela sido redenominada para “contribuição sindical”, e deixado seu caráter compulsório para tornar-se facultativa:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas (Brasil, 1943). (*grifos nossos*)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (Brasil, 1943). (*grifos nossos*)

Ademais, o texto do art. 580 não foi alterado, o qual indica o modelo de recolhimento do valor, sendo feito de forma anual e de uma só vez, consistindo:

- I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;
- II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;
- III - Para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva (Brasil, 1943).

No que se refere ao procedimento para o recolhimento desses valores, a lei se manteve inerte para os casos do inciso III, no qual se informa que (art. 581, §1º) “Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo” (Brasil, 1943).

Entretanto, há mudanças legislativas para as duas outras hipóteses. A antiga redação do art. 582 indicava que, no caso dos empregados, os patrões eram obrigados a descontar o “imposto sindical” da folha de pagamento dos funcionários, no mês de março de cada ano. Com a alteração pela Lei nº 13.467/2017, o processo continua o mesmo, tendo sido acrescentado pelo legislador o trecho: “empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos” (Brasil, 1943). Ou seja, a modificação limitou-se apenas a frisar a faculdade no recolhimento desses valores.

Em relação ao recolhimento da contribuição prevista no inciso II, a antiga redação do art. 583 sustentava que, quanto aos trabalhadores e empregados avulsos, deveria ser feito no mês de abril de cada ano, e no que concerne aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, realizar-se-á no mês de fevereiro. Mais uma vez, a alteração proposta pela reforma trabalhista serviu apenas para demonstrar a necessidade de autorização desses sujeitos para a cobrança do subsídio:

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação. (Brasil, 1943) (*grifos nossos*)

Por fim, a parte que disciplina a forma de distribuição dos valores arrecadados na contribuição sindical também não foi modificada pela Lei nº 13.467/17. A receita apurada é gerida pela Caixa Econômica Federal, distribuída para os sindicatos dos empregadores e dos trabalhadores, conforme os termos do art. 589: I - para os empregadores: a) 5% para a correspondente confederação sindical; b) 15% para a federação; c) 60% para o sindicato respectivo e; d) 20% para a Conta Especial Emprego e Salário; II - para os trabalhadores: a) 5% para a confederação correspondente; b) 10% para a central sindical; c) 15% para a federação; d) 60% para o sindicato respectivo e, e) 10% para a Conta Especial Emprego e Salário (Brasil, 1943).

Essa forma de distribuição garantiu, durante anos, o custeio de várias entidades sindicais, resguardando até mesmo aquelas que não contam com um grande número de sindicalizados em contraponto ao demasiado número de trabalhadores componentes de sua respectiva base territorial (Delgado; Delgado, 2017).

Dessa forma, percebe-se que a redação dos artigos que tratam sobre a contribuição sindical não foi drasticamente modificada pela Reforma Trabalhista, tendo o legislador, por vezes, preservado alguns trechos. Contudo, nota-se que a diligência principal foi a de destacar que a parcela paga pelos trabalhadores perdeu seu caráter compulsório e passou a ser facultativa, dependendo de autorização por parte dos sujeitos ativos para seu recolhimento. Assim sendo, esse pequeno detalhe alterado na legislação provocou um impacto substancial na estrutura do sindicalismo, vez que remodelou o fluxo de recursos econômico-financeiros no custeio das entidades sindicais (Delgado; Delgado, 2017).

3.3. Da Prevalência do Negociado sobre o Legislado

A negociação coletiva trabalhista ganhou significativa importância a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Conhecida como “Carta Cidadã”, o constituinte originário impulsionou a criação de diplomas negociais no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho por meio de vários instrumentos normativos, como os incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º, além da redação do art. 8º, que em vários dos seus incisos trata sobre as entidades sindicais. Assim, a CF/88 logrou em alcançar as negociações coletivas um papel de protagonismo ainda não visto no período anterior à década de 90 (Delgado; Delgado, 2017).

Coube a Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 5.452/1943, a função de conceituar as duas hipóteses de diplomas negociais previstos no Direito do Trabalho brasileiro: a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), disposta no art. 611, caput, e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), tratado no mesmo dispositivo, no parágrafo primeiro.

A CCT corresponde a um acordo de caráter normativo, em que atuam dois ou mais sindicatos representativos das categorias profissional e econômica, no qual se estipulam condições de trabalho aplicadas às relações individuais de trabalho. Assim sendo, essa negociação resulta de um entendimento entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato representativo dos empregadores (Brasil, 1943).

As convenções coletivas, apesar de serem de origem privada, criam normas autônomas, ou seja, regras jurídicas abstratas e impessoais que atingem a todos os componentes da categoria representada, que correspondem à noção de lei em sentido material. Segundo Godinho, essa negociação guarda em sua estrutura uma dualidade

instigante, vez que “são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica - e não apenas cláusulas obrigacionais” (p. 1652, 2019).

No mais, conforme já mencionado, localiza-se também na CLT a definição de ACT. Diz o §1º, do art. 611 que: “facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.” (Brasil, 1943).

Como depreende-se do texto da lei, no acordo coletivo não é necessária a presença do sindicato da categoria do polo empresarial, sendo exigida apenas a atuação da entidade representativa dos obreiros. O art. 8º, inciso VI, da CF/88 aborda sobre a obrigatoriedade da participação sindical na negociação coletiva, entretanto, atualmente, encontra-se pacificado o entendimento de que é indispensável o envolvimento dos sindicatos dos trabalhadores, e não dos empregadores (Godinho, 2019).

Por ser uma negociação acordada por um sindicato de determinada categoria profissional com uma ou mais empresas, seus efeitos são mais limitados que os de uma convenção, sendo assim, são atingidos por esse acordo apenas o(s) empregador(es) e os trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista material, também são normas de caráter geral, abstrato e impessoal (Godinho, 2019).

Há de se ressaltar, que a Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 - alterou profundamente diversos institutos referentes à negociação coletiva e a organização sindical dos trabalhadores, dentre os quais destacam-se: a) ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregado e empregador; b) proibição da ultratividade das cláusulas negociais; c) alteração da hierarquia das normas regulamentadoras; e d) a prevalência do negociado sobre o legislado (Scherer, 2019). Tratar-se-á detalhadamente do último ponto.

Na exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei nº 13.467/2017, prometeu-se que a reforma iria “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (Scherer, 2019). Fora com essa perspectiva que o legislador acrescentou à CLT o art. 611-A, dispositivo integrado por 15 incisos, no qual se apresenta não apenas os assuntos que podem

ser tratados por meio de convenção e acordos coletivos, mas que também apresentam prevalência sobre a lei.

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

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 1943).

O maior ponto de atenção a inclusão do art. 611-A na legislação trabalhista deu-se em decorrência do trecho “tem prevalência sobre a lei quando”, vez que o legislador engrandeceu as normas coletivas ao ponto em que estas passam a ser válidas, mesmo que em contrariedade a determinados preceitos legais, ou seja, a Reforma Trabalhista autoriza a supressão ou atenuação, por meio acordo e convenção coletiva, de regras imperativas estatais incidentes nas relações trabalhistas.

Ressalta-se, que além do rol de permissões constantes no art. 611-A, acrescenta-se ainda o parágrafo único do art. 611-B, outro dispositivo incorporado pela Lei nº 13.467/17 à CLT, que representa mais uma hipótese de prevalência das normas coletivas sobre o legislado:

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

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Brasil, 1943).

Em meio a tantas hipóteses de permissão, destaca-se a constante nos incisos XII e XIII do art 611-A, vez que tratam sobre a possibilidade de supremacia da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei, quando corresponde ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes (Silva, Guimarães, 2023).

Os doutrinadores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) indicam certa ressalvas quanto a essa flexibilização, uma vez que a caracterização da insalubridade decorre de uma avaliação técnica profissional, ou seja, uma perícia feita no ambiente de trabalho, realizada por profissional graduado e devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195, CLT). O mesmo raciocínio deve ser adotado quanto ao caso do inciso XIII, já que requer certa expertise tratar sobre o alargamento de uma jornada de trabalho para trabalhadores que lidam com ambientes insalubres.

Dessa forma, causa certa insegurança ao trabalhador a opção do legislador em permitir que esse enquadramento ou prorrogação da jornada seja resultado de uma escolha pactuada entre sindicatos ou entre sindicatos e empresas, sem o auxílio técnico ou licença prévia do Ministério do Trabalho. Lembra-se, que a segurança e saúde no trabalho são direitos previstos constitucionalmente (art. 7º, XXII, CF/88), não sendo cabível seu rebaixamento por negócios coletivos sem respaldo técnico-científico (Delgado; Delgado, 2017),

Percebe-se, que o demasiado poder concedido às normas coletivas é uma das maiores marcas da Reforma Trabalhista. Ao ponto em que se sobressaem sobre as regras legais, o legislador permitiu que direitos indisponíveis dos trabalhadores fossem acordados, podendo ser prevista uma melhoria ou atrofiamiento dessas garantias. Assim sendo, caso haja uma inábil representatividade por meio das entidades sindicais, termos desfavoráveis ao empregado podem ser temporariamente incorporados à relação trabalhista.

Contudo, há pontos que limitam a supremacia das normas coletivas. A lei nº 13.467/2017 tratou de acrescentar o art. 611-B, que expressa uma listagem de trinta temas que constituem objeto ilícito de negociação coletiva, esses assuntos correspondem, em sua maioria, àqueles positivados no art. 7º da Constituição da República (“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:” Brasil, 1943).

A letra do dispositivo celetista informa que os assuntos tratados nos incisos são “exclusivamente” os únicos que representam objeto ilícito para os diplomas negociais, entretanto, é necessário uma interpretação que vá além do dito pelo legislador.

Claramente, os temas que podem ser abordados por convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho são tanto os definidos no art. 611-A da CLT, quanto aos não proibidos expressamente pelo art. 611-B do mesmo código. Não obstante, a negociação coletiva não tem o poder de prevalecer sobre direitos e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária. Dessa forma, o negociado não suprime ou desrespeita as regras e os direitos firmados por normas de matriz constitucional, por normas internacionais de direitos humanos e, até mesmo, aqueles firmados por lei complementar (Delgado, Delgado, 2017).

Ainda sobre o tema em apreço, a Reforma Trabalhista instituiu uma hierarquia normativa entre os diplomas negociais, sendo estabelecido pelo art. 620 da CLT que as condições previstas nos acordos coletivos sempre prevalecerão sobre as estipuladas nas convenções. Essa condição justifica-se ao ponto em que o ACT é acordado pelo sindicato de determinada categoria profissional com uma ou mais empresas, sendo negociado termos mais específicos para a respectiva classe de trabalhadores.

4 ANÁLISE DE ESTUDOS EMPÍRICOS

Relevante sobre a temática os dados apresentados pela Dra. Andréia Galvão no artigo intitulado de “Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos”, que são resultados de pesquisa exploratória realizada no âmbito da Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), cujo propósito era identificar os imediatos impactos causados pela Lei nº 13.467/2017 sobre os sindicatos dos trabalhadores, bem como, averiguar as primeiras reações destes frente essas implicações.

A análise baseia-se em 79 das 94 entrevistas feitas com dirigentes sindicais, escolhidos de modo aleatório, sendo empreendidas no período de setembro e novembro de 2018, além de contar com entidades sindicais localizadas nas 5 regiões do Brasil, espalhadas por 30 cidades, com uma maior concentração no Nordeste (43%), no Sudeste (32%) e no Sul (23%). Para garantir uma maior diversificação, escolheu-se representantes de diferentes setores de atividades, com predomínio na área de serviços (57%), depois na indústria (27%), comércio (11%) e agricultura (5%).

Outrossim, alguns dos pontos retirados do estudo de Galvão (2018) - para serem tratados mais à frente - serão complementados ou confrontados por informações reunidas pelo professor Francisco Gérson Marques de Lima, em seu artigo “Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017”, que corresponde a uma pesquisa que engloba dados estatísticos, coletados de diversos órgãos oficiais (ex: OIT, IBGE) e institutos, que tratam sobre o cenário do sindicalismo brasileiro após a Reforma Trabalhista, mais especificamente em relação à taxa de sindicalização; à taxa de cobertura das negociações coletivas e ao financiamento sindical.

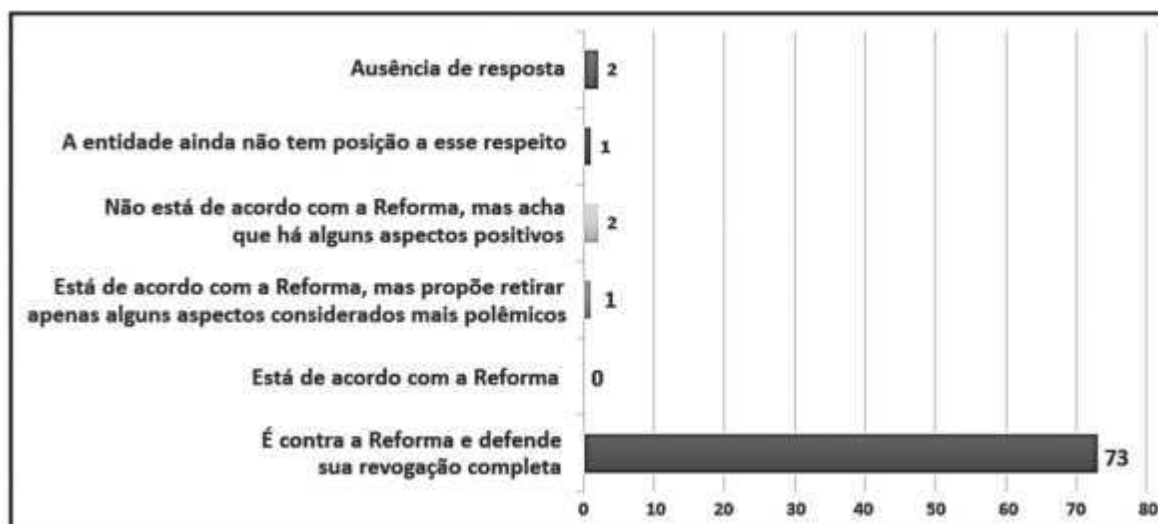
4.1. Concepções gerais sobre a Reforma Trabalhista

Antes de apresentar os resultados dos estudos detalhados neste capítulo, quanto às temáticas da criação da Comissão de Representação dos Empregados, o fim da contribuição sindical compulsória, e a prevalência do negociado sobre o legislado, acredita-se ser relevante trazer alguns posicionamentos e números referentes ao aspecto geral da Lei nº 13.467/2017.

Quando questionado aos dirigentes sindicais entrevistados sobre a forma como o seu respectivo sindicato se posiciona a respeito das mudanças provocadas pela reforma

trabalhista, 94% dos respondentes indicaram ser contra, com o percentual mínimo de 2,5% do total afirmando que há alguns pontos positivos na legislação analisada, contudo, com o número de 92,4% defendendo a total revogação da Lei nº 13.467/2017. Assim, nota-se que dos 79 entrevistados, nenhum indicou estar de acordo com a reforma, sendo quase unânime a resistência em relação a essa inovação legislativa (Galvão, 2019).

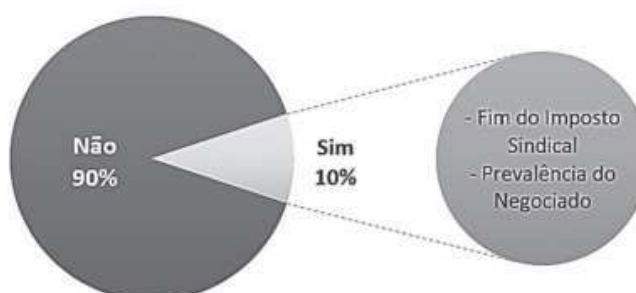
Gráfico : Posição em relação à reforma trabalhista



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR, a partir da obra de Galvão, 2019.

Percebe-se, pois, que a grande maioria é contra a reforma, sendo assim, questionou-se diretamente sobre a possibilidade de existência de algum aspecto favorável, no qual um percentual de 10% respondeu afirmativamente. Foram apontados como aspecto positivo: a) prevalência do negociado sobre o legislado; e b) fim do imposto sindical obrigatório. Entretanto, os outros 90% não conseguiram apontar nenhuma alteração proveitosa, demonstrando uma grande insatisfação com a legislação (Galvão, 2019).

Gráfico : Identificação de algum aspecto positivo na reforma trabalhista

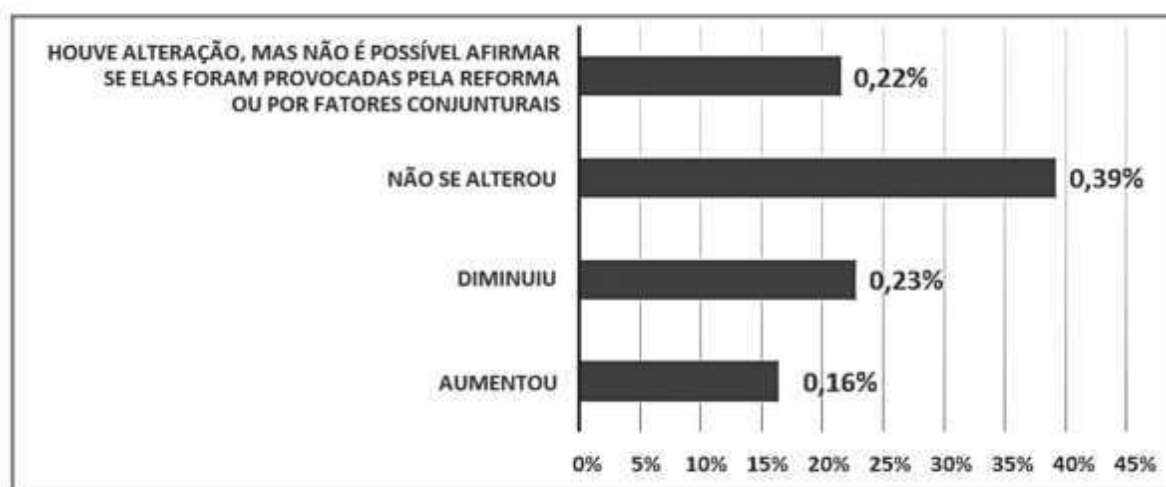


Fonte: Pesquisa Sindical REMIR, a partir da obra de Galvão, 2019.

Em passo contrário, foi perguntado se a entidade sindical identificava algum aspecto negativo na reforma trabalhista, no qual 100% dos entrevistados responderam que sim. Dentre as vertentes desfavoráveis, destacaram-se alguns pontos gerais, como a precarização do labor e a perda de diversos direitos outrora assegurados. Também foram levantadas algumas circunstâncias que influenciam na atuação da corporação, como a homologação por fora, ou seja, sem a necessidade de participação do sindicato representativo da classe trabalhadora (Galvão, 2019).

No que tange aos aspectos organizativos, 16% dos entrevistados notaram um aumento no número de filiados nos seus respectivos sindicatos após a reforma; no mais, 39% declararam não ter tido alteração; entretanto, 23% indicaram uma redução na quantidade de trabalhadores filiados; e 22% afirmaram ter percebido uma diminuição, mas não sabendo precisar a causa. Assim sendo, grande parte dos dirigentes entrevistados não fizeram uma relação causal entre a Lei nº 13.467/2017 e a baixa na sindicalização (Galvão, 2019).

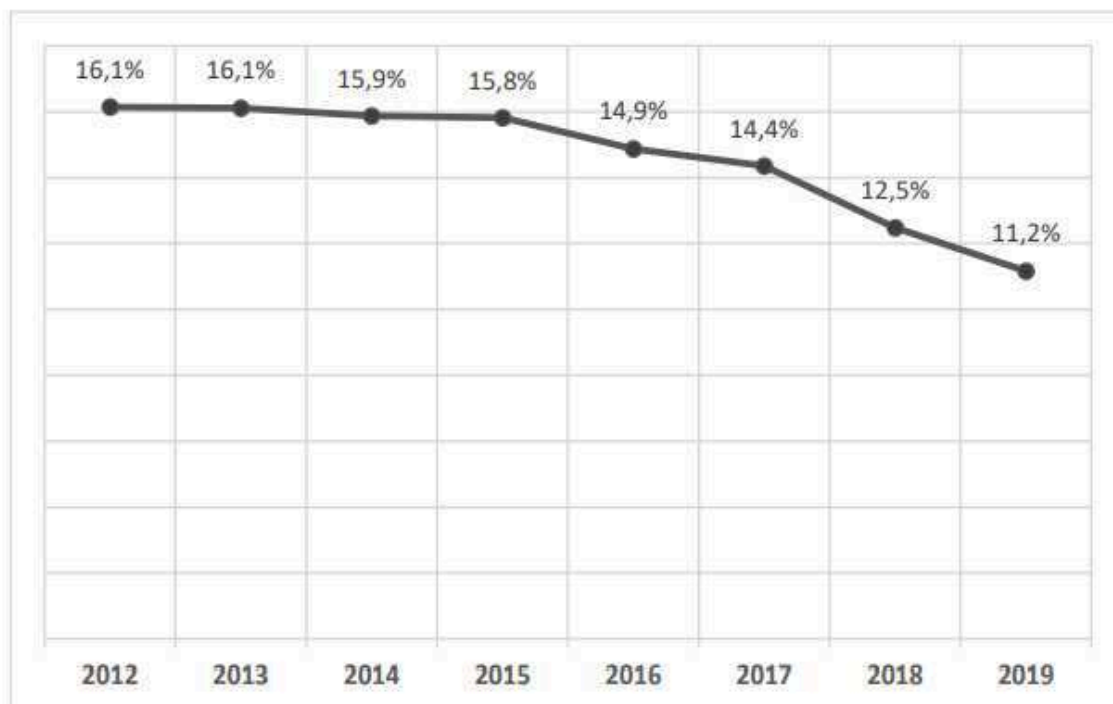
Gráfico : Número de filiados após a reforma



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR, a partir da obra de Galvão, 2019.

Entretanto, ao se confrontar essa perspectiva dos dirigentes sindicais com os dados reunidos pelo professor Gerson, nota-se que a baixa no número de filiados mostrou estar diretamente ligada à reforma trabalhista, pois, apesar da curva no índice de filiação ser decrescente a certo tempo, foi a partir de 2017 que essa queda aumentou, conforme demonstra o gráfico abaixo (Lima, 2022):

Índice de filiação sindical (Brasil)



Fonte: IBGE, a partir da obra de Lima, 2022.

Por fim, devido às controvérsias que circundam as temáticas: a criação da Comissão de Representação dos Empregados; o fim da contribuição sindical compulsória; e a prevalência do negociado sobre o legislado, imperioso que sejam tratadas de forma individualizada.

4.2. Dos impactos da prevalência das normas coletivas frente à legislação

No final do século XX, os neoliberais constataram a impossibilidade de se descartar completamente a negociação coletiva - devido a anos de lutas sindicais para garantir esse direito - dessa forma, os diplomas negociais coletivos passaram a ser vistos como uma forma preferível à lei, visto que previam a possibilidade de os atores envolvidos acordarem termos mais adequados às condições locais/setoriais. Assim sendo, a prevalência do negociado sobre o legislado virou umas das medidas defendidas pelos defensores da modernização do direito do trabalho brasileiro, sendo implementada na Lei nº 13.467/2017 (Galvão, 2003).

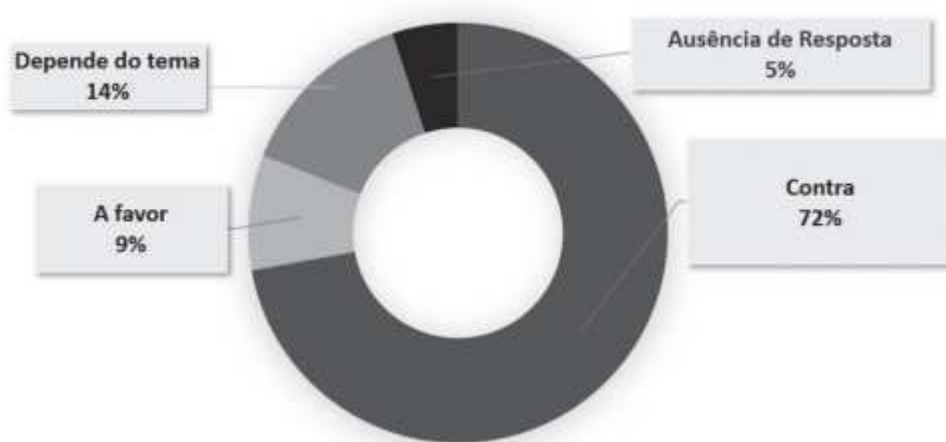
Ao se questionar aos dirigentes sindicais sobre sua posição a respeito da medida mencionada, 72% manifestaram-se contrários. Os componentes deste percentual indicaram

que a primazia das negociações coletivas pode levar a um enfraquecimento dos sindicatos e temem que nesses diplomas prevaleça um conjunto de direitos aquém ao patamar assegurado pela lei. No mais, 9% dos entrevistados se declararam a favor dessa mudança provocada pela reforma, aduzindo que acreditam que ela dá ao sindicato a chance de aperfeiçoar circunstâncias em que a lei é ruim, gerando um fortalecimento da entidade (Galvão, 2019).

Entretanto, cabe ressaltar quanto a esse último ponto, que os respondentes desconsideraram o fato de que, antes da Lei nº 13.467/2017, as normas coletivas já eram consideradas como fonte normativa no Direito Brasileiro, sendo permitida a sua preponderância sobre determinadas regras legais por força do princípio da norma mais favorável, constitucionalizado por meio do caput do art. 7º da CF/88: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*: (...)” (grifos acrescidos) (Brasil, 1988; Delgado; Delgado, 2017).

Outrossim, ainda quanto às respostas dos dirigentes sindicais, 14% consideraram a possibilidade de ser algo positivo a prevalência das negociação coletiva sobre a lei, entretanto, a depender do tema a ser regulado. Entenderam que o legislador deve estabelecer um conjunto de direitos inegociáveis, além de indicarem que acreditam que a viabilidade do ACT e da CCT melhorarem a lei está condicionado à força do sindicato (Galvão, 2019).

Gráfico : Posição sobre a prevalência do negociado sobre o legislado



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR, a partir da obra de Galvão, 2019.

Ademais, a pesquisa ainda averiguou se os sindicatos notaram alguma dificuldade para implementar novos direitos e garantias nas negociações coletivas pós-reforma. No caso, menos de 10% dos entrevistados afirmaram não enfrentar pressão para firmar condições menos favoráveis aos trabalhadores nos acordos e convenções trabalhistas. Não obstante, contrariando a ideia de que a Lei nº 13.467/2017 iria fortalecer os diplomas coletivos, os outros 90% dos respondentes declararam que houve mudanças negativas nos acordos, vez que as entidades sindicais dos trabalhadores sofrem uma maior imposição dos empregadores para aceitar termos mais flexíveis, além de receberem menos renda para a realização de suas atividades (Galvão, 2019).

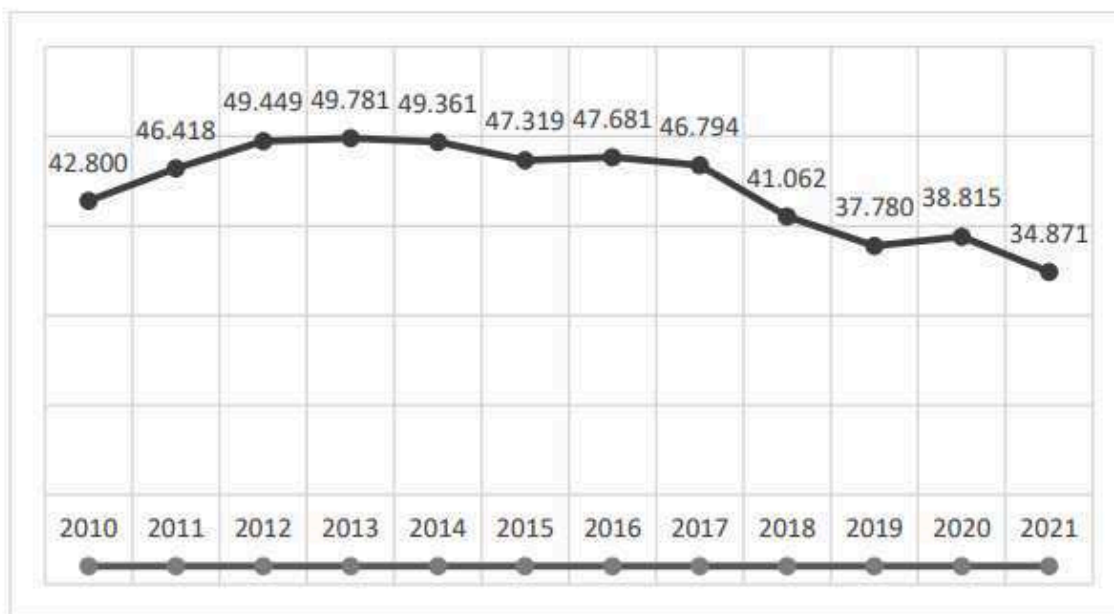
Aponta-se, que dados do Mediador mostraram que após a reforma trabalhista, muitos sindicatos passaram a resistir à incorporação das alterações nos ACTs e CCTs. 62% das entidades comunicaram não ter feito acordo por empresa para negociar mudanças da reforma; 66% afirmaram não ter negociado banco de horas por meio de acordo com empresa; e 76% indicaram não ter firmado acordo individual para implementar pontos da Lei nº 13.467/2017 nos contratos de trabalho dos empregados (Galvão, 2019).

Já no que se refere aos dados organizados pelo professor Gerson Marques, no que tange às negociações coletivas pós-reforma, concebe-se que se justifica a preocupação dos dirigentes sindicais outrora entrevistados. O docente já inicia apontando uma queda na taxa de cobertura das negociações coletivas, no qual explica que essa taxa *“significa o percentual de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos coletivos de trabalho. Essa taxa denota o grau de atuação dos sindicatos e o sucesso obtido nas negociações, em benefício dos trabalhadores, pressupondo-se elevação nos patamares dos direitos previstos em lei. Também é indicativo do nível de diálogo entre o capital e o trabalho”* (Lima, p. 03, 2022).

Aponta que dados coletados pela OIT referente ao ano de 2015, atualizados nas informações do Brasil em 2020, demonstram que de 2015 para 2020, o Brasil caiu da 15ª posição para 18ª no *ranking* mundial de taxa de cobertura das negociações coletivas, justamente em um período de introdução e entrada em vigor da reforma trabalhista (Lima, 2022).

No mais, apesar da já mencionada promessa de valorização das negociações coletivas pela Lei nº 13.467/2017, dados demonstram que o número de instrumentos coletivos caiu já em 2018, sendo que em 2021 o Brasil chegou ao menor número de ACTs e CCTs desde 2010 (Lima, 2022):

Evolução da negociação coletiva de trabalho (Brasil)



Fonte: Ministério da Economia. Sistema Mediador. Atualização: 01/04/2022. Compilação dos dados: DIEESE.
A partir da obra de Lima, 2022.

Ressalta, ainda o pesquisador, que a queda afetou tanto os acordos, quanto às convenções coletivas (Lima, 2022):

Evolução dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, no Brasil

Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ACT	33.857	36.644	39.318	39.674	39.786	38.106	38.490	37.562	32.475	29.621	29.128	26.499
ACT aditivo	1.403	1.663	1.717	1.836	1.721	1.579	1.381	1.498	1.373	1.466	2.567	1.758
CCT	6.581	7.074	7.236	7.222	6.852	6.809	6.862	6.878	6.170	5.683	5.605	5.588
CCT aditiva	959	1.037	1.178	1.049	1.002	825	948	856	1.044	1.010	1.515	1.026
TOTAL	42.800	46.418	49.449	49.781	49.361	47.319	47.681	46.794	41.062	37.780	38.815	34.871

Fonte: Ministério da Economia. Sistema Mediador. Atualização: 01/04/2022. Compilação dos dados: DIEESE.
A partir da obra de Lima, 2022.

De forma mais detalhada, percebe-se que em 2021 - passado quatro anos da reforma - houve uma queda tanto na elaboração de novos acordos e convenções coletivas, quanto nos aditivos desses diplomas.

Por fim, o professor Gerson (2022) tece comentário opinativo indicando que a intenção legislativa de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado requer entidades sindicais fortes e estímulos a negociação, entretanto, ao mesmo passo, a lei que dá poder é a mesma que causa enfraquecimento dos sindicatos profissionais, provocando desequilíbrio de forças entre o capital e o trabalho e entre os agentes de negociação coletiva.

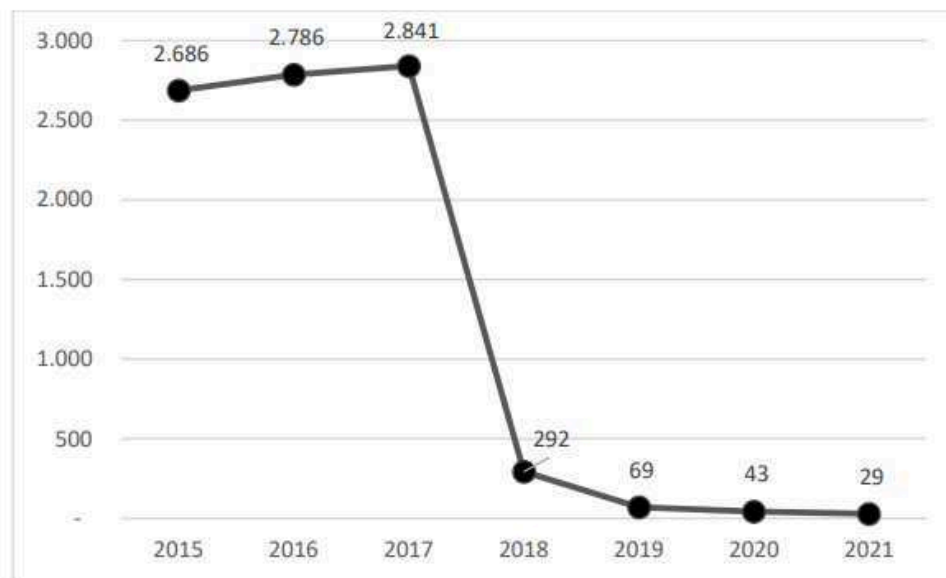
4.3. Impactos do fim do “imposto sindical” obrigatório

Em relação às fontes de financiamento dos sindicatos dos trabalhadores (imposto sindical, taxa negocial, contribuição federativa e mensalidade), já mencionadas no presente trabalho, foi confirmado que entre os 79 entrevistados, 86% tinham a contribuição sindical compulsória como sua principal fonte de renda. Contudo, com a mudança provocada pela reforma, a mensalidade ganhou importância, tornando-se a principal fonte em 40% dos casos e a taxa negocial vindo logo em seguida como segunda fonte, com 35% (Galvão, 2019).

Ressalta-se, que um percentual mínimo dos sindicatos entrevistados manteve o recolhimento do imposto sindical depois deste tornar-se facultativo, para mais, os dirigentes ainda informaram que essa forma de faturamento tem caráter mais residual na renda de suas entidades. Ademais, os respondentes ainda afirmaram não terem adotado nenhuma conduta para manter a contribuição compulsória e declararam não querer a prestação de volta.

Apesar do posicionamento despreocupado dos dirigentes sindicais em relação ao fim da contribuição sindical compulsória, dados mais atuais indicam que as entidades sindicais tiveram que lidar com um impacto negativo de 99% no seu financiamento, do período de 2017 a 2021, conforme constatado no gráfico a seguir (Lima, 2022):

Evolução da contribuição sindical recolhida para as confederações, federações e sindicatos laborais (R\$, milhões):



Fonte: Subsídios do Ministério da Economia (Ministério do Trabalho), a partir da obra de Lima, 2022.

Nota-se, claramente, uma queda brusca na arrecadação dos sindicatos dos trabalhadores já no curto período de 2017 para 2018, representando uma baixa de 90,75% na renda formada pelo imposto sindical. No mais, a linha apenas mantém um padrão de decaída, chegando ao ano de 2021, que representou o pior recolhimento dos últimos 6 anos (Lima, 2022).

O súbito declínio no faturamento da arrecadação sindical ocorreu em todas as entidades profissionais (Lima, 2022):

Arrecadação da Contribuição Sindical (Confederações, Federações e Sindicatos de Trabalhadores) - R\$

Entidades	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 /2017
Centrais	197.615.253	204.483.463	213.273.985	19.822.782	3.584.400	2.167.387	1.901.515	-99,1%
Confederações	146.592.749	153.810.003	153.463.263	13.343.415	2.872.794	1.891.677	1.880.588	-98,8%
Federações	371.856.826	387.799.362	398.444.363	36.032.728	7.440.852	4.746.769	5.288.156	-98,7%
Sindicatos	1.390.722.191	1.449.706.386	1.479.946.659	138.448.254	25.978.441	15.459.774	13.708.680	-99,1%
TOTAL	2.106.787.019	2.195.799.214	2.245.128.270	207.647.179	39.876.486	24.265.608	22.778.938	-99,0%

Fonte: obra de Lima, 2022.

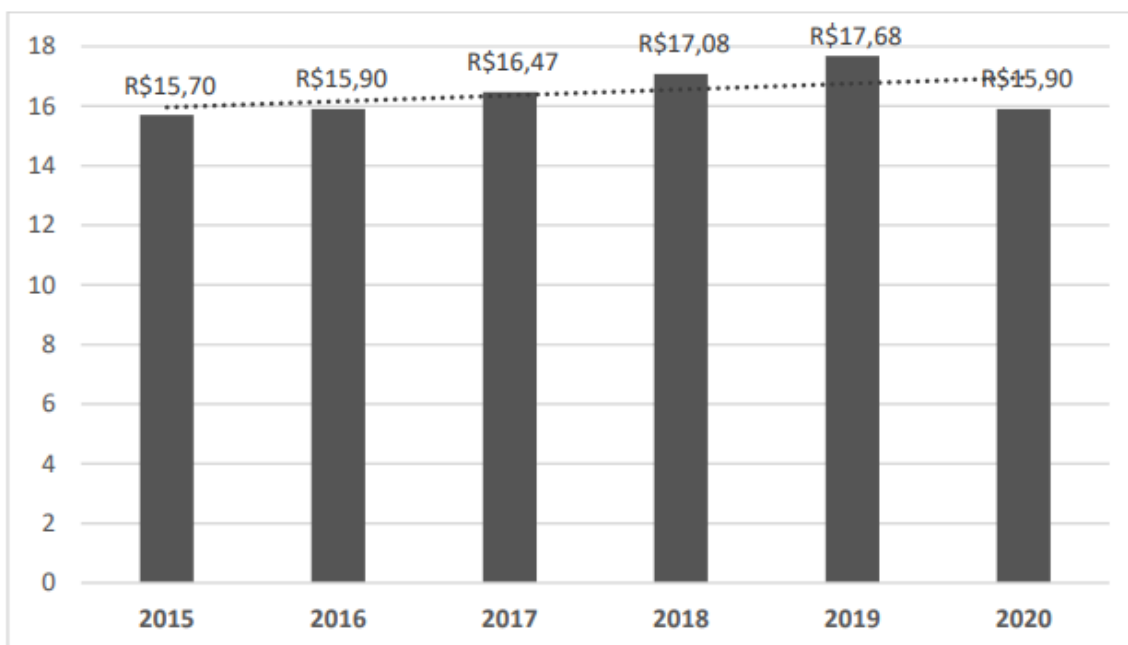
Para fins do presente trabalho, destaca-se o dado referente aos sindicatos laborais: de 2017 a 2021 quando houve uma dedução de 99% na arrecadação das entidades representativas dos trabalhadores, ou seja, no ano de 2021 elas receberam apenas 1% do que costumavam arrecadar nos quatro anos que antecederam a lei (Lima, 2022).

Foi nesse cenário que milhares de trabalhadores que laboravam na administração dos sindicatos perderam seus empregos, alguns com rescisões mal pagas. Além disso, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, as entidades passaram a dilapidar seus patrimônios no intuito de quitar dívidas, bem como acabaram com a maioria de suas sedes e as conhecidas colônias de férias (Lima, 2022).

Por outro lado, não se pode deixar de destacar a arrecadação das entidades empresariais, com maior atenção às de nível superior, que apresentaram até mesmo uma alta no faturamento após a reforma trabalhista. O gráfico apresentado a seguir é referente ao montante proveniente do Sistema “S”¹, pois as contribuições dirigidas aos sindicatos patronais também se tornaram facultativas (Lima, 2022):

¹ O Sistema “S” refere-se ao conjunto de nove entidades administradas por federações ou confederações patronais e voltadas para treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica.

Arrecadação empresarial, Sistema “S” (R\$, em bilhões)



Fonte: Secretária Especial de Fazenda/Departamento de Gestão de Fundos e Coordenação-Geral de Recursos Financeiros, a partir da obra de Lima, 2022.

Ressalta-se, que a curva descendente mostrada na arrecadação do Sistema “S”, no ano de 2020, justifica-se pela pandemia do Covid-19, no qual muitas empresas tiveram que lidar com baixos faturamentos, tendo algumas até encerrado suas atividades (Lima, 2022).

Apesar dessa queda, ao se fazer um comparativo entre as entidades profissionais e patronais, nota-se que os sindicatos dos trabalhadores arrecadaram, em 2020, um total de R\$ 42,9 milhões, enquanto a representação patronal, no mesmo período, recebeu apenas do Sistema “S”, um montante na casa dos 15,9 bilhões de reais, ou seja, as entidades profissionais faturaram 0,27% do percebido pelos sindicatos dos empregadores (Lima, 2022).

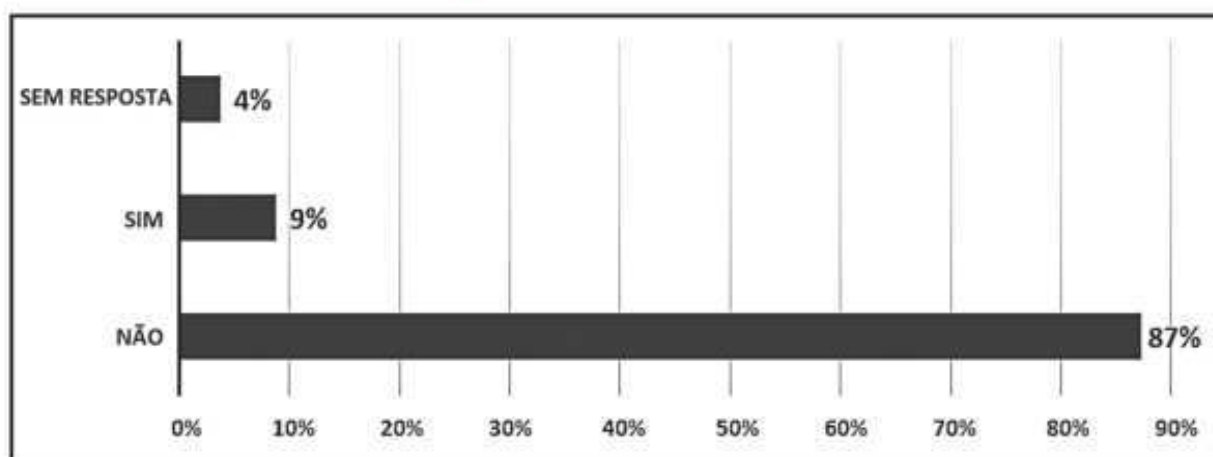
Assim sendo, conforme infere-se dos dados apresentados, apesar das contribuições dirigidas às entidades patronais terem se tornado facultativas, assim como o imposto sindical ter perdido a sua compulsoriedade, não resta dúvidas de que a arrecadação dos sindicatos dos empregadores não sofreu maiores impactos, diferente do ocorrido com o faturamento dos sindicatos dos trabalhadores, que experimentou uma queda abrupta em sua renda, resultando em um desequilíbrio demasiado entre a força dos representantes patronais e dos representantes profissionais (Lima, 2022).

4.4. Da percepção quanto a criação das Comissões de Representação dos Empregados

Conforme já apontado, as Comissões de Representação dos Empregados foram uma inovação da Lei nº 13.467/2017, em que se confiou a este novo instituto funções semelhantes às desempenhadas pelos sindicatos dos empregadores, como por exemplo, a de buscar solucionar conflitos decorrentes da relação de trabalho, visando a aplicação das normas legais e contratuais. Por essa razão, a pesquisa trabalhada neste capítulo entendeu por relevante incluir questionamentos sobre a criação dessas comissões aos 79 dirigentes sindicais entrevistados, a fim de captar a percepção dessas entidades quanto a essa invenção legislativa (Galvão, 2019).

Quando perguntado se as Comissões de Representação dos Empregados foram efetivamente criadas nas empresas após a reforma, apenas 9% dos respondentes indicaram que sim, que tal instituto fora organizado nas empresas ligadas às categorias representadas. Ademais, um percentual de 4% dos entrevistados indicaram não ter uma resposta para o questionamento. Chama atenção, contudo, o fato de que dos 79 entrevistados, 87% indicaram que tal medida não obteve êxito nos estabelecimentos patronais, o que demonstra certa ineficácia na aplicação das comissões (Galvão, 2019). Observa-se o gráfico:

Gráfico : Criação de comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR, a partir da obra de Galvão, 2019.

Alguns dos entrevistados afirmaram ter havido tentativas dos empregadores de criar tais comissões, entretanto, essas iniciativas foram prontamente rechaçadas pelos sindicatos, que não demonstraram qualquer apoio à medida. No mesmo sentido, outros dirigentes indicaram que adotaram a estratégia de já incluir na redação das Convenções Coletivas de Trabalho e nos Acordos Coletivos de Trabalho, cláusulas que determinam a recusa pelas entidades representativas dos trabalhadores à criação desse novo instituto, a fim de já se adiantar a possibilidade de implementação pelos patronos (Galvão, 2019).

Pelas respostas e percepções apresentadas pelos respondentes, Galvão (2019) concluiu haver certa resistência, por parte de algumas das entidades entrevistadas, na implementação das Comissões de Representação dos Empregados, seja pelo receio de possível enfraquecimento dos sindicatos representativos, seja pelo fato que não há a previsão de qualquer diálogo entre essas duas formas de representação dos trabalhadores, podendo haver divergências na forma de atuação de cada instituto. Por outro lado, observou-se pouco interesse por parte dos empregadores na implementação da medida incluída pela Reforma, vez que não os favorece, nem os prejudica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo cumpriu o objetivo geral de investigar as principais alterações provocadas pela Lei nº 13.467/2017 que impactaram nas funções e estrutura dos sindicatos dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista e, em especial, os institutos da comissão de representação dos empregados; o fim da contribuição compulsória; e a prevalência das normas coletivas sobre a lei e as principais alterações provocadas pela legislação 13.467/2017 e seu impacto na atuação sindical, modificaram as funções dessas organizações.

A partir da análise das pesquisas da Dra. Galvão e do Professor Gerson, foi possível demonstrar como a reforma causou um desgaste nas entidades sindicais, refletindo na eficácia da proteção dos direitos trabalhistas.

Pode-se concluir, através dos dados da pesquisa, que a Reforma Trabalhista foi responsável por um enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores mormente o tocante às alterações do fim da contribuição sindical obrigatória e à prevalência do negociado sobre o legislado.

No que tange a criação da Comissão de Representação dos Empregados, concebe-se que essa alteração pouco influencia nas relações de trabalho. Apesar de, em tese, compartilhar de funções semelhantes às entidades sindicais, o que poderia acarretar uma atenuação na atuação sindical, se entende que é uma medida que apresenta pouca eficácia, devido a sua baixa aplicabilidade nos locais de labor. Frisa-se, de início, que a necessidade de se ter mais de 200 empregados para a implementação das comissões, já é responsável por reduzir as empresas aptas a adotarem a medida.

No mais, ao dispor desse instituto, o legislador não resguardou quaisquer tipos de incentivos ou coações aos sujeitos aptos a integrar a medida. Assim sendo, não há a previsão de penalidades ou multas, tampouco de benesses aos empregadores que implementem as comissões em seus estabelecimentos. Outrossim, os próprios sindicatos se fazem resistentes a criação dessas associações de representação, vez que há um receio de serem usurpadas de suas funções. Ressalta-se, ainda, a difícil organização e comunicação entre os trabalhadores em locais com tal alto número de funcionários, o que prejudica a tomada de iniciativa.

Diferente raciocínio se aplica ao fim da contribuição sindical obrigatória. Essa parcela representava a maior fonte de renda dos sindicatos, tornando possível toda a estruturação das sedes, contratação de funcionários para a área administrativa, além de atender às demais demandas. Entretanto, em 2018, apenas um ano após a reforma, a arrecadação dessas entidades já havia caído em 90,75%, ou seja, os sindicatos sequer tiveram tempo para se amoldar ao novo cenário.

O resultado não poderia ser outro, milhares de funcionários que prestavam serviços administrativos e de outras áreas para os sindicatos perderam o seu emprego, foram cortados eventos direcionados aos trabalhadores, fecharam-se sedes, desfizeram-se de seus patrimônios, além de ter afetado as campanhas de filiação, o que não poderia ser mais inoportuno, já que o número de filiados apenas decaiu pós-reforma.

Sendo assim, a Lei nº 13.467/2017 ao modificar o modelo de custeio, interferiu diretamente na forma de sobrevivência e atuação dos sindicatos. Retirar a compulsoriedade da prestação desencadeou um maior desequilíbrio em comparação à representação patronal, asfixiando e incapacitando as entidades profissionais de desempenhar uma melhor defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores.

O mesmo acontece com o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado. Embora o legislador tenha implementado a medida como uma forma de fortalecer os diplomas coletivos e, conseqüentemente os sindicatos, vê-se que o contexto não permitiu tal êxito.

De um lado, têm-se os sindicatos dos empregadores, com o financiamento intocável, representando uma força já estabelecida na relação, do outro, as entidades profissionais, que com o fim do imposto sindical passaram por uma precarização em sua organização. Esse desequilíbrio entre os atores dos acordos e convenções coletivas provoca um cenário de maior pressão patronal para o estabelecimento de normas aquém ao mínimo estabelecido em lei, configuram um espaço de maior dificuldade para implementação de novas garantias aos empregados nos diplomas coletivos. Com a representação profissional fragilizada, decaíram a taxa de cobertura das negociações coletivas, além do número de novos instrumentos coletivos.

A presente pesquisa encontrou limitações ao longo da investigação, ao ponto em que pouco se encontrou novos estudos sobre a temática, o que infere um menor debate e

problematização do cenário atual enfrentado pelos sindicatos. Assim sendo, esse trabalho colabora para as futuras investigações, uma vez que retorna esse recorte ao âmbito acadêmico, além de reunir conceitos, detalhamentos, dados e concepções sobre as entidades sindicais profissionais e da Lei nº 13.467/2017.

Por fim, o estudo sugere uma inovação legislativa no que tange ao modelo de custeio sindical e referente a supremacia das normas coletivas sobre o legislado, entretanto, dessa vez, dando voz aos principais atingidos pelas mudanças: os sindicatos profissionais.

REFERÊNCIAS

BORGES, Altamiro. Origem e Papel dos Sindicatos. CONTAG, 2006. Disponível em: <http://www.contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>. Acesso em: 16 de out. de 2024.

BRASIL. [Constituição (1891)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1891.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2002.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

CABRAL, Marina Vitória Abrahão; PAULA, Velbert Medeiros de. A Contribuição Sindical Pós-Reforma Trabalhista: impactos e vícios de constitucionalidade. *Perspectivas Online: Humanas e Sociais Aplicadas*, V. 14, n. 43, pág. 43-58, 2024.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: O que esperar no futuro próximo?. Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília, 2016. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf. Acesso em: 04 de jan. de 2025.

CAMPOS, André Gambier; SILVA, Sandro Pereira. Impactos Estruturais da Reforma Trabalhista de 2017 sobre Sindicatos de Trabalhadores no Brasil. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12048>. Acesso em: 11 de nov. de 2024.

CORDEIRO, Antônio Menezes, Manual de direito do trabalho, tradução: Editora Almedina. Coimbra, Portugal. 1991.

COSTA, Ilton; PASCHOAL, Gustavo. A facultatividade da contribuição sindical e seus possíveis reflexos na atuação das entidades sindicais: a proteção insuficiente dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 33, 2020, p. 469-503.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed., São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico. A importância da organização sindical dos trabalhadores. Nota Técnica nº 151 de novembro de 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.html>. Acesso em: 28 de out. de 2024.

FERNANDES, Marcos D'Avila Melo. Organização Sindical Brasileira após a Constituição Federal de 1988: Unicidade, Liberdade e Representatividade Sindicais. 2017. Dissertação de Mestrado em Direito - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

FILHO, José Cândido. O Movimento Operário: O Sindicato e o Partido. Rio de Janeiro: Vozes, pág. 203, 1982.

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

GALVÃO, Andréia. Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil. 2003. Tese de Doutorado em Ciências Sociais - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari (org); OLIVEIRA, Roberto Vêras de (org); FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os

sindicatos. Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade (coletânea) Campinas, SP: Ed. Curt Nimuendajú, 2019, 222 p.

GASTON, Paula Cristina Alves; MIRANDA, Fernando Hugo Rabello. A Reforma Trabalhista e a Representação dos Trabalhadores no Âmbito da Empresa. 2021. Disponível em:

<https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3122/1/Paula%20Cristina%20Alves%20Gaston.pdf>. Acesso em: 24 de nov. de 2024.

GOMES, Irene. Taxa de Sindicalização Cai a 9,2% em 2022, Menor Nível da Série. Agência Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>. Acesso em: 05 de jan. de 2025.

HOBSBAWM, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59. (PEGUEI DO BRASIL ESCOLA)

JOÃO, Paulo Sérgio; TREMEL, Rosangela (org); CALCINI, Ricardo (org). Reforma Trabalhista: Primeiras Impressões. 21. ed., Campina Grande: EDUEPB, 2018. 965 p.

KONCHINSKI, Vinicius. Reforma Trabalhista Reduz Arrecadação de Sindicatos e Prejudica Trabalhador. Brasil de Fato, 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/04/30/reforma-trabalhista-reduz-arrecadacao-de-sindicatos-e-prejudica-trabalhador>. Acesso em: 05 de jan. de 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed., São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017. 2022. Disponível em <https://www.excolasocial.com.br/sindicatos-em-numeros-reflexoes-apos-2017/>. Acesso em: 14 de fev. de 2025.

MARTINS, Olga Guimarães. Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial. 2008. Trabalho de Dissertação de Mestrado em Estudos Ingleses - Universidade Aberta, Lisboa, 2008.

MATTOS, Marcelo Badaró. O Sindicalismo Brasileiro após 1930. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003, pág. 19.

Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil). Dibrarq, s.d. Disponível em: <https://dibrarq.arquivonacional.gov.br/index.php/ministerio-do-trabalho-industria-e-comercio-brasil-1930-1960#:~:text=a%20...%20%C2%BB-,O%20Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho%20foi%20criado%20pelo%20decreto%20n.,1%20de%20fevereiro%20de%201961.> Acesso em: 18 de out. 2024.

NETO, José Francisco Siqueira. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. São Paulo: LTr, 1999. p.57.

OLIVEIRA, Gênia Darc de. A Atuação dos Sindicatos no Brasil e as Funções que Exercem. Revista do CEPEJ, Salvador, vol. 20, p. 263-300, julho-dezembro de 2017.

Parte II - Sindicalismo na Era Vargas: Leis Restritivas e Conquistas Trabalhistas. SindJustiça, 2023. Disponível em: http://sisjern.org.br/2017/noticia_mostrar.asp?s=09010509031E06060B0B001C0D010E010D0500050609495D585C58. Acesso em: 18 de out. de 2024.

RODRIGUES, Mario Anderson. Origens do Direito do Trabalho. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/origens-do-direito-do-trabalho/482815291#:~:text=Na%20Antiguidade%20gregos%20e%20romanos,de%20status%20e%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20pessoal.&text=Obter%20comida%20abrigo%20vestimenta%2C,trabalho%20b%C3%A1sico%20do%20homem%20primitivo.> Acesso em: 15 de dez. de 2024.

SCHERER Clovis; KREIN, José Dari (org); OLIVEIRA, Roberto Vêras de (org); FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). Diálogo e Proteção Social: a negociação coletiva após a

Reforma Trabalhista. Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade (coletânea) Campinas, SP: Ed. Curt Nimuendajú, 2019, 222 p.

SILVA, Francisco Gomes da; GOMES, Marília Studart Mendonça. A Origem dos Sindicatos no Mundo e no Brasil e a Influência da OIT. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit/593422255>. Acesso em: 15 de out. de 2024.

SILVA, Rodrigo Alves da. Organização Sindical Brasileira. Jus Navigandi, 2003. Disponível em: <https://sindafs.org.br/assetmanager/assets/Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Sindical%20Brasileira.pdf>. Acesso em: 29 de out. de 2024.

SILVA, Roseli Rêgo Santos Cunha; GUIMARÃES, Iasmim Laís Sousa. A Tutela Jurídica da Saúde e a Segurança do Trabalhador em Meio Ambiente Laboral Insalubre: uma análise a partir do art. 611-A, incisos XII e XIII da CLT. Revista Ibero - Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, vol. 9, n. 03, p. 2675-3375, março de 2023.

Sindicalismo no Mundo: A Luta por Direitos Trabalhistas desde a Revolução Industrial. SINDPERS, 2020. Disponível em: <https://www.sindpers.org/post/sindicalismo-no-mundo-a-luta-por-direitos-trabalhistas-desde-a-revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial>. Acesso em: 14 de out. de 2024.