

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ – UNIDAVI**

HELOISA GRAH XAVIER

**A REFORMA TRABALHISTA TRAZIDA PELA LEI Nº 13.467 DE 2017 E AS
RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

**Rio do Sul
2021**

HELOISA GRAH XAVIER

**A REFORMA TRABALHISTA TRAZIDA PELA LEI Nº 13.467 DE 2017 E AS
RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo
Centro Universitário para o Desenvolvimento do
Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientador: Prof. Me. Carlos Roberto Claudino dos
Santos

Rio do Sul

2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada “**A REFORMA TRABALHISTA TRAZIDA PELA LEI Nº 13.467 DE 2017 E AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**”, elaborada pela acadêmica Heloisa Grah Xavier, foi considerada

APROVADA

REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota _____.

_____, _____ de _____ de _____.

Prof. Mickhael Erik Alexander Bachmann
Coordenador do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: _____

Membro: _____

Membro: _____

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Rio do Sul, 21 de maio de 2021.

HELOISA GRAH XAVIER

Acadêmica

Aos meus pais, Sandra Maria Grah Xavier e Sinauri Mauro Xavier, por serem os maiores incentivadores nesta caminhada e não medirem esforços para que a mesma se fizesse possível.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Sandra e Sinauri, pelos sacrifícios feitos para que eu pudesse ter as oportunidades que tive e, principalmente, pelo amor e apoio incondicional de vocês. Ao meu irmão, Eduardo, por ser um dos meus maiores exemplos de pessoa ética, comprometida e dedicada em muitos âmbitos além do profissional.

À UNIVALI, por ter sido casa durante os três primeiros semestres da faculdade e pelas lembranças e amizades que lá construí. À UNIDAVI e aos docentes com quem tive a honra de dividir e multiplicar conhecimentos, e principalmente ao meu orientador, Carlos Roberto Claudino dos Santos, pela dedicação e suporte dados ao longo da elaboração deste trabalho de curso.

Agradeço também à Beatriz, Caio e Gabriella, amigos com quem tive o prazer de compartilhar os semestres iniciais do curso e que mesmo não dividindo mais o dia a dia comigo, sei que estarão sempre presentes independentemente da distância.

À Carolina e Gabriela, que me acolheram no decorrer do percurso e dividiram tantos momentos importantes nesta caminhada. À Amanda, pelas inúmeras chamadas de vídeo para estudar e tirar dúvidas, pelos resumos e anotações trocadas, pelos momentos de descontração necessários para que tudo fosse mais leve e por ser meu maior apoio e ombro amigo na faculdade e fora dela.

À 4ª Companhia do 12º Batalhão de Polícia Militar de Santa Catarina, Prefeitura de Rio do Sul e ao CEJUSC de Rio do Sul do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região pelos inúmeros aprendizados durante os estágios que tive o privilégio de realizar.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos e familiares, os quais, de alguma forma, incentivaram e sonharam meus objetivos comigo. As conquistas que virão nunca serão só minhas.

“Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta. ”

(Henri Lacordaire)

RESUMO

O presente trabalho de curso tem por objetivo analisar as relações coletivas de trabalho, sua evolução, formação das entidades sindicais e organização das mesmas, além das formas de negociação e de manifestação dos trabalhadores. Ademais, objetiva avaliar as alterações legislativas trazidas pela Lei 13.467/17, também denominada Reforma Trabalhista. Tendo o direito do trabalho nascido do coletivo e avançado, então, para a proteção individual do trabalhador; para uma visão mais abrangente do tema, se perpassa por um esboço histórico tratando de seu surgimento em âmbito mundial e também no cenário brasileiro; a constituição dos sindicatos, principais prerrogativas e formas de custeio para que seja possível sua atividade representativa. Também se aborda as relações coletivas, que por vezes, também incluem os sindicatos, tais como as convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho, contrato coletivo do trabalho, dissídio coletivo e a greve. Por fim, analisa os impactos da Reforma Trabalhista em três principais enfoques: a prevalência do negociado sobre o legislado, que definiu temas em que CCTs e ACTs teriam força normativa mesmo que contrárias ao legalmente disposto, trazendo ou não prejuízo ao trabalhador; a representação dos empregados feita no âmbito da empresa em que laboram, possibilitando a resolução de conflitos de maneira mais direta e ágil; e a mudança da contribuição sindical obrigatória para facultativa, impactando diretamente no arrecadamento de recursos financeiros dos sindicatos, podendo gerar uma fragilização destas entidades, além de avaliar a constitucionalidade da medida que foi tanto suscitada em debates acerca do tema. Para que tais objetivos fossem atingidos, utilizou-se do método de abordagem indutivo e do método de procedimento monográfico, o levantamento de dados foi feito através de pesquisa bibliográfica, fazendo o uso de obras doutrinárias e artigos científicos sobre o tema, além da legislação pertinente. Assim, a nova legislação, por mais que tenha tomado medidas importantes e trazido mudanças bem-vindas, enfraqueceu elos que tendem a prejudicar a parte hipossuficiente da relação jurídica: o trabalhador.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Reforma Trabalhista. Sindicatos.

ABSTRACT

The present study aims to analyse collective work relations, its evolution, the creation of trade unions and their organisation, as well as means of negotiation and manifestation of workers. In addition, it aims to evaluate the legislative alterations brought up by the Law No. 13.467/17, also known as the Labour Reform in Brazil (*Reforma Trabalhista*). Since Labour Law was born from the collective and afterwards has advanced for the individual protection of the worker, in order to have a more comprehensive view of the topic, it is necessary to go through a historical outline dealing with its emergence worldwide and also in the Brazilian scenario; the constitution of trade unions, their main prerogatives and forms of funding so that their representative activity is possible. The study also approaches collective relations, which at times may as well include trade unions, such as collective labour agreements, collective bargaining agreements, collective work contracts, collective labour disputes and strikes. Finally, it analyses the impacts of the Labour Reform in three main focuses: the prevalence of the negotiation over the legislation, which defined themes in which collective labour agreements (CCTs) and collective bargaining agreements (ACTs) would have normative force even if contrary to the legal provisions, bringing, or not, damage to the worker; the representation of employees within the company where they work, enabling the resolution of conflicts in a more direct and agile manner; and the change from mandatory to optional union contribution, directly impacting on the collection of financial resources of the unions, which may weaken these entities, in addition to assessing the constitutionality of the measure that has been so often raised in debates regarding the topic. In order to meet these aims, the inductive approach method and the monographic procedure method were used. Data was collected through bibliographic research, using doctrinal works and scientific articles on the subject, as well as the pertinent legislation. Thus, the new legislation, even though it has taken important measures and brought welcomed changes, has weakened links that tend to harm the weakest party in the legal relationship: the worker.

Keywords: Labour Law. Brazilian Labour Reform. Trade Unions.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	16
2.1 SURGIMENTO DO SINDICALISMO	18
2.1.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	19
2.1.2 FINALIDADE	20
2.2 FORMAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL	21
2.2.1 ESTRUTURA SINDICAL E CATEGORIAS	23
2.3. DA LIBERDADE SINDICAL	25
2.4. CUSTEIO DA ESTRUTURA SINDICAL	26
2.4.1 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	26
2.4.2 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	28
2.4.3 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	28
2.4.4 MENSALIDADE SINDICAL	29
3 DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	29
3.1. CONCEITO	29
3.2. PRINCÍPIO JURÍDICOS	30
3.3. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS	31
3.3.1. DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	33
3.3.2. Dos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	34
3.3.3. Do CONTRATO COLETIVO DO TRABALHO	35
3.3.4. Do DISSÍDIO COLETIVO	36
3.4. DA GREVE	38
4 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	39
4.1. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	40
4.2 REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	43
4.3 DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA	47

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....52

REFERÊNCIAS.....55

1 INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 2017 e as relações coletivas de trabalho.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é averiguar se positivos os impactos das modificações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 à Consolidação das Leis do Trabalho, dando enfoque ao Direito Coletivo do Trabalho e as relações dele dependentes.

Os objetivos específicos são: a) analisar a criação e desenvolvimento das entidades sindicais e sua organização atualmente; b) examinar as formas de negociações coletivas e demais movimentos que impactam diretamente nas relações de trabalho; c) discutir as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista; d) demonstrar o impacto da alteração legislativa.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: as modificações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 à Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao Direito Coletivo tiveram impactos positivos?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese:

a) supõe-se que apesar de necessária, algumas das alterações foram mal calculadas e podem impactar negativamente na vida dos trabalhadores, implicando numa diminuição de direitos considerável.

O Método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo; o Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados se dará através da técnica da pesquisa bibliográfica.

A escolha do tema se deu pois é inegável que os trabalhadores movem o mundo, e os movimentos coletivos foram indispensáveis para conquistas de direitos hoje inquestionáveis. Frente a relevância das organizações promovidas pelos trabalhadores e as relações dali decorrentes, alterações legislativas trouxeram significativa mudança ao que era tratado até então, fazendo-se necessário que uma análise das mesmas fosse feita para avaliar sua efetividade prática.

Principia-se, no Capítulo 1, com um esboço histórico do direito coletivo do trabalho, e, conseqüentemente, do surgimento dos sindicatos tanto no em âmbito

global quanto no Brasil, que tem seus primeiros movimentos ainda na Idade Média. Posteriormente, mesmo as chamadas corporações de ofício, tendo certa liberdade e organização adquirida quando comparada ao momento anterior, passaram a ser consideradas incompatíveis com os novos ideais que permeavam a sociedade, tais como os apontados pelo Renascimento, sendo reforçados com a Revolução Industrial e as drásticas mudanças trazidas às relações de trabalho.

Assim, conceituou-se tais entidades representativas com apontamentos acerca de sua natureza e objetivos, além de diferenciar suas categorias e explicitar um dos principais conceitos acerca do sindicalismo, que mesmo amplamente assegurado pela OIT, ainda gera controvérsias no Brasil: a liberdade sindical. Também se dá enfoque às fontes de renda de tais entidades, discorrendo acerca das quatro formas de obtenção de recursos previstos atualmente.

O Capítulo 2 trata das relações coletivas de trabalho, conceituando-a e apontando os principais princípios que regem tal vínculo, tanto comuns ao direito do trabalho como um todo, quanto específicos às normativas coletivas. Trata-se então, dos instrumentos normativos e formas de negociação, que nada mais são que maneiras de autocomposição de conflitos, tão incentivadas pelo Código de Processo Civil de 2015.

Por conseguinte, aborda-se as diferenças e semelhanças entre a convenção e acordo coletivo de trabalho, sendo esta mais restrita e com eficácia limitada aos negociantes, enquanto aquela com maior amplitude e aplicabilidade a todos da categoria. Menciona-se os contratos coletivos, que preceitua normas utilizáveis aos demais instrumentos coletivos, além do dissídio coletivo, resultado das formas de autocomposições frustradas.

O Capítulo 3 dedica-se a avaliar de fato os impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho, dividindo-se em três principais pontos: a prevalência do negociado sobre o legislado, a representação dos empregados, e a alteração da contribuição sindical obrigatória para mera faculdade.

O primeiro traz a possibilidade do acordado em ACTs e CCTs tenham força normativa e aplicação prioritária se comparados ao legislado, que em um primeiro momento pode parecer interessante visto que pode regular situações no caso concreto, mas abre brecha para que direitos há muito tempo conquistados sejam limitados ou até mesmo suprimidos.

Por conseguinte, o segundo traz a faculdade dos empregados de uma empresa, atendendo requisitos determinados por lei, se organizem através de comissão para representar os demais. Tal possibilidade, além de dar poder de fiscalização da lei, também dá a oportunidade de resolução de conflitos de maneira interna, sendo mais ágil para os interessados, e, conseqüentemente, gerando menos demanda na Justiça do Trabalho.

O terceiro aspecto trata, por fim, de uma das mudanças com maior repercussão acerca do tema: a contribuição sindical não possui mais conotação obrigatória. Dividindo opiniões e gerando inclusive lides a serem julgadas pelo Supremo Tribunal Federal acerca da constitucionalidade da medida, discorre-se acerca dos posicionamentos favoráveis e contrários a alteração, avaliando sua eficácia.

O presente Trabalho de Curso encerrar-se-á com as Considerações Finais, nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados dos estudos e das reflexões realizados sobre o Direito Coletivo do Trabalho, seus principais aspectos e as alterações mais relevantes trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O trabalho é um fenômeno intrínseco a todas as sociedades atuais, ocorrendo mudanças drásticas com o passar do tempo em face do desenvolvimento cultural, social e econômico os quais afetam as relações de trabalho e emprego, as quais faremos uma breve exposição

A escravidão foi a primeira maneira de trabalho de que se tem registro, onde o escravo não possuía direito algum, visto que era considerado mera propriedade de seu senhor.

Neste período o trabalho era considerado ocupação vil, sem qualquer personalidade de mérito ou valor, pois não demandava esforço intelectual e por essa razão era totalmente desconsiderada, não tendo estas pessoas qualquer direito civil ou político.

O trabalho era considerado castigo, era a forma em que os deuses castigavam os súditos. Este período foi marcado pela vinculação do homem a homem, e era aprovada por todos os intelectuais da época, como Aristóteles, Platão, Sêneca, inclusive pela igreja.

Na Idade Média, durante o período feudal, dá-se espaço a servidão, que diferentemente da escravidão, passa a considerar o servo como detentor de personalidade jurídica. A relação entre o detentor de terras e o servo se dava por meio de uma troca: o primeiro oferecia proteção militar e disponibilizava o uso da terra, enquanto o segundo prestava serviços e entregava parte de sua produção agrícola em retorno. Sobre o tema, elucidam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Em linhas gerais, a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores, cultivadores da terra, estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor. A princípio, o servo é visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida personalidade jurídica ao servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra.¹

Nesse período, o homem deixou de ser escravo do homem para ser escravo da terra, vinculação do homem a terra pertencente ao senhor feudal, proprietário de grandes glebas de terras.

¹ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.6.

Em seguida, insatisfeitos com as condições em que viviam, os trabalhadores passaram a comercializar mercadorias e se organizar em corporações de ofício, que com o decorrer do tempo, teve sua filiação obrigatória para que as atividades produtivas pudessem ser desempenhadas.

As corporações de ofício nada mais eram do que a união dos artesãos da mesma profissão e de um mesmo burgo, onde surgiram pequenas associações, objetivando pagarem impostos em grupo do que individualmente, mas também objetivavam o fortalecimento desses artesãos para defender seus interesses frente a estranhos, qual sejam, artesãos vindos de outros burgos.

Tais corporações dividiam-se em três cargos: os mestres, que eram proprietários das oficinas; os companheiros, trabalhadores que recebiam salário dos mestres; e os aprendizes, que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício. Por mais que houvesse maior liberdade de trabalho, buscava-se mais o alcance dos interesses da corporação do que de fato a proteção de seus trabalhadores.² Este período foi marcado pela vinculação do homem a profissão, deixando de ser escravo da terra, para ser escravo da profissão.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia³, as corporações de ofício passaram a ser consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade individual trazido pela Revolução Francesa, quando de fato o trabalho passou a ser considerado emprego. Devido as ideias liberais, influenciado do surgimento do Renascimento, movimento artístico e cultural que pregava a valorização do homem, o trabalho passou a ser visto com conotação positiva e não mais como algo indigno, resultando na proibição das Corporações de Ofício.

Com a Revolução Industrial e a invenção da máquina a vapor novos moldes de produção, e, conseqüentemente, de relações de trabalho surgiram, tendo o setor industrial substituído aos poucos os produtos das oficinas artesanais. O vapor tornou-se a principal fonte de energia e a indústria passou a ofertar os principais postos de trabalho.

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p.47.

³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 36.

2.1 SURGIMENTO DO SINDICALISMO

Em razão do posicionamento não intervencionista do Estado, associações para reivindicação de direitos começam a ganhar espaço, visto que os trabalhadores, agora denominados proletários, se encontravam descontentes com a exploração desmedida por parte dos detentores do capital.

Os grupos demandavam jornadas de trabalho menores, visto que as mesmas podiam alcançar até 16 horas diárias; melhores condições de trabalho, já que até menores eram submetidos a tais práticas abusivas; e também pela melhor remuneração dos empregados. Viveu-se então, uma fase onde a organização e deliberação de trabalhadores foi proibida por lei, conforme explicita Sérgio Pinto Martins:

Na França, a Lei *Le Chapellier*, de 17-7-1791, proibia que “os cidadãos de um mesmo estado ou profissão tomassem decisões ou deliberações a respeito de seus pretensos interesses comuns”. O Código de Napoleão, de 1810, também punia a associação de trabalhadores. Em 1810, havia a *Chambre Syndicates du Bâtiment de La Saint Chapeüe*. Sindicato era a Organização. Só se observa a liberdade de associação dos trabalhadores a partir de 1884, quando foi reconhecida.⁴

Assim como os franceses, os demais países europeus e até mesmo os Estados Unidos passaram a reprimir fortemente tais organizações. Aos poucos, os movimentos sindicais passaram a ser tolerados, mas somente anos depois foram de fato reconhecidos e legalmente amparados. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os sindicatos “surgiram sem apoio da lei, como entes de fato, de existência institucional, embora sem o reconhecimento legal. Este veio depois, curvando-se à realidade que não mais poderia modificar.”⁵

Surge a partir de então a ideia de Justiça Social, difundida como Questão Social, a qual era apoiada por escritores renomados como Karl Marx, Engel, Adam Smith, Thomas Morus, surgindo a ideia do Intervencionismo Social, que teve como marco o Manifesto Comunista (1848) de Karl Marx e Engel, culminando com a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII publicada em Maio de 1891, sendo o marco histórico de um Direito Novo, o do trabalho.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.1059.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito coletivo do trabalho**: Estudos em homenagem ao ministro Orlando Teixeira da Costa. 1. ed. São Paulo: LTr, 1998, p.35.

Em âmbito internacional, o Tratado de Versailles de 1919, trouxe na parte XII composta de 41 artigos (387 a 427), se tornando a principais fonte do Direito Internacional do Trabalho. Este Criou Organização Internacional do Trabalho, a única instituição da Liga da Nações que sobrevive, estando em pleno vigor até os dias de hoje, atrelada a ONU.

Em 1948 se estabelece que “Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”⁶ através do art. 23, nº 4 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Regulamentando esse direito, a Organização Internacional do Trabalho organizou convenções no mesmo ano e em 1949 que abordaram o tema, determinando diretrizes para negociações coletivas, direito de sindicalização e liberdade sindical.

2.1.1 Conceito e natureza jurídica

Segundo Alice Monteiro de Barros, sindicato é definido como “uma forma de associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria”⁷. Pode-se dizer, então, que o sindicato busca defender os direitos e interesses da classe que representa. Pode reunir tanto pessoas físicas, como os empregados ou profissionais autônomos; quanto jurídicas, os empregadores. A CLT, no título dedicado à organização sindical, dispôs no art. 511:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.⁸

Alguns doutrinadores inclusive utilizam o termo Direito Sindical para se referir ao estudo das relações coletivas de trabalho, visto que apesar dos sindicatos não

⁶ NAÇÕES UNIDAS. **Universal Declaration of Human Rights**. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 21 fev. 2021.

⁷ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.803.

⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 fev. 2021. Art. 511.

estarem inseridos na totalidade das relações coletivas, constituem maioria expressiva e representam simbolicamente tais relações.⁹

Assim, por constituir espécie do gênero associação, tem natureza jurídica indiscutível: trata-se de uma pessoa jurídica de direito privado. Isso se dá também pelo fato do próprio Estado garantir a não interferência¹⁰, como é posto no art. 8º, inciso I da Constituição Federal.

2.1.2 Finalidade

Assim como qualquer outro ramo do direito ou órgão que o defenda, seu objetivo é possibilitar que a justiça e o direito de fato sejam alcançáveis, coisa que talvez sem sua presença, não seriam atingidos. Sobre o tema, elucida Luciano Martinez:

[...] é possível afirmar que o direito sindical e coletivo do trabalho tem a função essencial de empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora. Essa é a razão substancial do direito do trabalho e, certamente, o motivo predominante da existência do ramo sindical e coletivo. Para ser funcional, o direito ora em exame deve criar padrões mais elevados do que os mínimos garantidos por lei. É certo que dessa função essencial decorrem outras consequências, destacando-se, pela importância, as funções de produção de fontes normativas, de pacificação de conflitos coletivos, de distribuição de riquezas e, por fim, de adequação dos sujeitos das relações de trabalho às particularidades regionais ou históricas.¹¹

A produção normativa pode ser observada, por exemplo, ao analisar o art. 611 da CLT¹², que determina o caráter legal de condições estipuladas por dois ou mais sindicatos. Logo, mantendo a razão de seus movimentos iniciais no século XVIII, busca a mobilização dos integrantes de uma mesma categoria profissional e visa melhorias e defesa dos interesses de seus associados.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.23.

¹⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020, p.1122.

¹¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.941.

¹² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 fev. 2021. Art. 611.

2.2 FORMAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Durante o período da escravidão, que perdurou até 1888, a força de trabalho escravo era expressivamente maior que a mão de obra livre no país, a qual foi aumentando conforme a chegada do fim do Império. A Constituição de 1824 foi responsável por dar fim às corporações de ofício e consagrar a liberdade de trabalho, e então, as organizações de trabalhadores, mesmo que em grupos menores, passaram a ser formadas e reconhecidas.¹³

Tais organizações, denominadas ligas operárias, surgiram principalmente no fim do século XIX e foram encarregados das primeiras reivindicações no país acerca de redução de jornada e melhorias salariais. A Constituição de 1891, então, garantiu o direito de reunião e associação. O reconhecimento de um sindicato de fato, aconteceu anos depois, conforme mencionam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Na legislação infraconstitucional: o Decreto 979/1903 permitiu a reunião dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de sindicalização (sindicatos rurais). O Decreto 1.637/1907 previu a sindicalização urbana e sua organização em profissões similares ou conexas, fixando como finalidade da entidade: o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros.¹⁴

Em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; e no ano seguinte o Decreto 19.770/1931, denominado de Lei dos Sindicatos, estabelece uma estrutura sindical corporativista. Nele, distinguiu-se sindicatos de empregados e empregadores, foi determinado que os mesmos deviam ser politicamente neutros, consagrou a unicidade sindical, e, por fim, que para adquirirem personalidade jurídica era necessário o reconhecimento do Ministério.¹⁵

A Constituição de 1934, ao contrário do Decreto anterior, tratou da pluralidade sindical e também foi a responsável por instituir a Justiça do Trabalho no Brasil. Já na Carta Magna de 1937, retornam ao entendimento inicial de unicidade sindical, além de conferir o poder de “estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p.1119.

¹⁴ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.1253.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.1073.

os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”¹⁶.

A Consolidação das Leis do Trabalho é publicada em 1943, dedicando um de seus onze títulos ao Direito Coletivo do Trabalho. Três anos depois, uma nova Constituição é promulgada, retomando o viés democrático da Constituição de 1934, e pela primeira vez é reconhecido o direito de greve.

Com o regime militar, uma nova Constituição é feita e mantém a liberdade de associação, porém torna os votos nas eleições sindicais obrigatórios e restringe a greve em grande parte das atividades. Todavia, no ano seguinte é publicado o Ato Institucional nº 5, que dava poder ao Presidente de suspender direitos políticos, incluindo o direito a voto e candidatura nos sindicatos.¹⁷

Em 1988, a nova Constituição Federal estabelece o Estado Democrático de Direito, mantendo a unicidade sindical e no art. 8º dispõe:

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;
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;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.¹⁸

¹⁶ BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 02 mar. 2021. Art. 138.

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p.1122.

¹⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2021. Art. 8º.

Em relação ao registro, muito se comentou acerca de qual órgão seria competente para realizar tal controle, visto que a própria CRFB/88 não fez menção nem lei regulamentadora foi promulgada acerca do tema. Doutrinadores se dividiram em duas visões: a primeira, que acredita no controle feito pelo Cartório de Títulos e Documentos; e a segunda, onde a tarefa caberia ao Ministério do Trabalho, orientação esta reforçada pelo Supremo Tribunal Federal.

No dispositivo seguinte, fica assegurado o direito de greve sem qualquer limitação¹⁹. Também se fez referência a greve e associação sindical dos servidores públicos, que por muito tempo foi vedada por receio de paralização de serviços essenciais. Tais direitos não atinge os militares.

2.2.1 Estrutura sindical e categorias

Primeiramente, é necessário reforçar a ideia de unicidade sindical que foi tratada em algumas das constituições passadas e consagrada no art. 8º, II da CRFB/88. Essa regra determina o monopólio de representatividade dos trabalhadores em determinado local, não inferior à área de um município, em qualquer grau organizacional.

Nesse sentido, leciona Sérgio Pinto Martins: “não há possibilidade da criação de mais de uma organização sindical - em qualquer grau, o que inclui as federações e as confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial [...]”²⁰. Logo, fica claro que não é possível a livre associação de trabalhadores com intuito de formar um sindicato, já que apenas um é reconhecido legalmente.

Quando constituído um sindicato, respeitando a regra territorial da unicidade, algumas características devem ser observadas em sua estrutura: tem de ser composto de um órgão de deliberação, um órgão de direção ou representação e um órgão de fiscalização.²¹ Além disso, o estatuto de cada entidade é responsável por determinar demais particularidades.

¹⁹ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2021. Art. 9º.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.1084.

²¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.983.

Há também a possibilidade de sindicatos formarem federações e confederações. Quando cinco ou mais sindicatos representarem maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, é facultado a eles a organização de uma federação, que segue a mesma estrutura do sindicato. Por sua vez, a confederação deve ser formada por no mínimo três federações e tem sede na capital do Brasil, assim como define o art. 535 da CLT²².

O mesmo dispositivo constitucional que preceitua a unicidade, também faz menção às categorias sindicais, que são divididas em três grupos: categoria econômica, categoria profissional e categoria diferenciada.

A primeira delas é definida no art. 511, §1º da CLT: “A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.”²³ Ou seja, é a categoria voltada aos empregadores. Tratando da diferenciação das atividades, elucidam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

São consideradas atividades similares aquelas enquadradas em um mesmo ramo de atividade econômica, como, por exemplo, ocorre com os hotéis, bares e restaurantes, os quais normalmente formam uma única categoria em função da similitude das atividades. Por sua vez, são consideradas atividades conexas aquelas que são complementares entre si, embora diferentes. Um exemplo é o que ocorre com os frentistas e os lavadores de carro. [...] Portanto, conta a atividade do empregador. Se há várias atividades desenvolvidas simultaneamente, resolve-se a questão pela apuração da atividade preponderante, assim considerada aquela principal no empreendimento.²⁴

Acerca das categorias profissionais, o art. 511, §2º da CLT conceitua: “A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”²⁵ Logo, é nesta categoria que se enquadram os empregados.

²² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mar. 2021. Art. 535.

²³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mar. 2021. Art. 511.

²⁴ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.1127.

²⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mar. 2021. Art. 511.

Por fim, a categoria diferenciada é definida no art. 511, §3º como “a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”²⁶. O próprio diploma legal, no art. 577, definiu quadro exemplificando tal categoria.

2.3. DA LIBERDADE SINDICAL

Não havendo mais espaço para um Estado controlador dos movimentos e organizações trabalhistas, mais autonomia foi dada para a fundação de sindicatos, sua administração e atuação na sociedade. Trata-se principalmente do direito de livre associação sem intervenção estatal para busca dos interesses do grupo ali reunido.

A liberdade sindical foi consagrada e regulada principalmente pela Convenção 87 da OIT, no ano de 1948, apesar de prevista pela mesma desde sua constituição em 1919. Nessa convenção, diversas garantias são dadas aos trabalhadores, tais como:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.
2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.
Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.
Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.²⁷

²⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 mar. 2021. Art. 511.

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 87. **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. 17 de junho de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 mar. 2021.

Por mais que muitas dessas determinações tenham sido respeitadas pela legislação brasileira, a Convenção nunca foi de fato ratificada, visto que alguns dos dispositivos constitucionais vão de encontro ao exposto na norma internacional. Alguns exemplos são: a unicidade sindical, que de acordo com a OIT deveria ser plural; a divisão feita por categorias e a contribuição sindical.

2.4. CUSTEIO DA ESTRUTURA SINDICAL

Para que o alcance de seus objetivos seja possível, os sindicatos precisam de receita, isto é, de contribuições de seus associados. Como visto, apesar de ser uma prática não recomendada pela Organização Internacional do Trabalho, foi instituído na Constituição de 1937 e se manteve prevista até os dias atuais, logo, é comum no Brasil.

Além da contribuição sindical a qual a legislação se refere, há também a contribuição confederativa, contribuição assistencial e, por fim, a mensalidade sindical. O art. 548 da CLT²⁸ determina que, fora essas formas de renda vindas dos associados, incluem-se na receita doações, multas e valores advindos de investimentos por exemplo.

2.4.1 Contribuição sindical

Tratada nos artigos 578 a 610 da CLT, também denominada Imposto Sindical (inclusive com natureza tributária reconhecida pelo STF), a contribuição sindical se refere ao pagamento do equivalente a um dia de salário anualmente ao sindicato pelos participantes das categorias nas quais se enquadram. Assim descreve o art. 578 da CLT:

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,

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mar. 2021. Art. 548.

pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.²⁹

Por muito tempo, a contribuição era obrigatória, mas com a alteração trazida pela reforma trabalhista, passou a ser facultativa. Logo, quando previamente autorizado, é feito o desconto no valor diretamente da folha de pagamento e repassada ao sindicato. Importante ressaltar que não é necessário que o empregado, empregador ou trabalhador autônomo esteja filiado ao sindicato, apenas que pertença a uma categoria e tenha autorizado o desconto.

No caso dos trabalhadores, o valor é calculado sobre uma jornada de trabalho comum, já nos casos em que o pagamento seja feito por unidade de tempo, ou 1/30 do salário recebido no mês anterior nos casos de tarefa, comissão ou empreitada. Tal desconto ocorre anualmente em fevereiro para os autônomos, março para os empregados e para os avulsos em abril. Quando não receberem em algum desses meses, o desconto será feito no primeiro mês subsequente³⁰.

Se tratando de empresas, a contribuição será sobre um valor proporcional ao capital social registrado na Junta Comercial, e quando não registrado esse valor, se leva em conta a movimentação econômica no exercício financeiro anterior no montante de 40%³¹, conforme disposto no art. 580 da CLT.

Caso o valor não seja pago nos casos em que o contribuinte autorizou, cabe inclusive ação de execução, sendo o título uma certidão expedida pelo Ministério do Trabalho. Quando recebido o valor, há disposição legal acerca da destinação do montante:

Da importância arrecadada, seguindo as instruções do Ministro do Trabalho, a Caixa Econômica Federal fará os seguintes créditos para os: (1) empregadores: (a) 5% para a confederação; (b) 15% para a federação; (c) 60% para o sindicato; (d) 20% para a Conta Especial Emprego e Salário; (2) empregados: (a) 5% para a confederação; (b) 10% para a central sindical;²⁵ (c) 15% para a federação; (d) 60% para o sindicato; (e) 10% para a Conta Especial Emprego e Salário.³²

²⁹ BRASIL BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mar. 2021. Art. 578.

³⁰ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.1312.

³¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mar. 2021. Art. 580.

³² NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.1313.

Com os valores recebidos pelo sindicato, devem ocorrer aplicação, conforme disposto nos arts. 592 a 594 da CLT, em assistência jurídica e técnica, assistência em áreas da saúde, realização de estudos financeiros, bibliotecas, creches, cooperativas, em reuniões como congressos, conferências, feiras e etc.

2.4.2 Contribuição confederativa

Instituída no art. 8º, inciso IV da CRFB/88, a contribuição confederativa é determinada em assembleia geral e tem como objetivo custear o sistema confederativo, que inclui as confederações, federações e sindicatos. Pode ser cobrada tanto de categorias profissionais quanto econômicas, apesar da menção apenas do desconto em folha dos empregadores na norma constitucional.

Sobre a mesma, definiu o STF na Súmula Vinculante nº 40: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.”³³ Assim, diferentemente da contribuição sindical, a exigibilidade se dá de maneira diversa pois a contribuição confederativa não possui natureza tributária, logo, não pode ser destinada a todos os que se enquadram na categoria, e sim aos que de fato se filiaram.

2.4.3 Contribuição assistencial

Fundamentada no art. 513, alínea e da CLT e também denominada taxa assistencial, desconto assistencial, taxa de reversão ou contribuição de solidariedade; a contribuição assistencial também é definida em assembleia geral e seu pagamento é restrito somente aos filiados do sindicato. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, “é fixada em acordos coletivos, convenções coletivas ou sentença normativa, como forma de custeio das despesas realizadas durante a negociação coletiva.”³⁴

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 40**. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Brasília, DF, 20 mar. 2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>. Acesso em: 08 mar. 2021.

³⁴ LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.847.

Apesar de alguns confundirem a contribuição confederativa com a assistencial, esta busca recurso financeiro para manter os serviços que presta e todo o valor é mantido pelo sindicato a qual o valor foi repassado, enquanto aquela custeia o sistema confederativo todo. Assim, podem ser cobrados conjuntamente, apesar da contribuição assistencial normalmente ser paga apenas por empregados.

2.4.4 Mensalidade sindical

Para custeio do sindicato, também é possível que o estatuto do mesmo preveja mensalidade aos associados. Prevista no art. 548, alínea *b* da CLT; é destinada apenas aos filiados como pagamento pelo serviço de atendimento médico, assistência judiciária e uso de espaços de entretenimento, por exemplo, que possam ser oferecidos pela associação.

3 DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

3.1. CONCEITO

Conforme escreve Aldemiro Rezende Dantas Júnior, “O direito do trabalho, ao contrário do que muitos pensam, nasceu coletivo, e não individual.”³⁵ Assim, o Direito Coletivo do Trabalho, também denominado Direito Sindical ou Corporativo, é o berço de todos os direitos trabalhistas até hoje conquistados.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “é o ramo do direito do trabalho que estuda os sindicatos, as demais organizações sindicais, a representação dos trabalhadores nas empresas, os conflitos coletivos de trabalho e suas formas de solução, inclusive, as convenções coletivas e a greve”.³⁶ O Direito Coletivo do

³⁵ DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. **Fim da contribuição sindical obrigatória**: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 271-287, nov. 2017, p.273.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 36.

Trabalho se ocupa das relações jurídicas em que os titulares exercem a representação de grupos sociais e econômicos³⁷, conforme escreve Carlos Henrique Bezerra Leite.

Leciona Luciano Martinez que o direito “como instrumento de regulação, não é outra senão a de permitir a realização de fins sociais que não seriam atingidos a não ser mediante sua intercessão”³⁸, logo, o Direito Coletivo do Trabalho busca a melhoria e avanço da condição social dos trabalhadores.

3.2. PRINCÍPIO JURÍDICOS

Princípio, como o próprio termo indica, é o início, o ponto de partida. É através deles que se direciona e fundamenta a produção normativa, e quando de fato colocados na letra da lei, são denominados princípios positivados. Sobre o tema, elucida Miguel Reale:

Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressuposto exigidos pelas necessidades da pesquisa e práxis.³⁹

Alguns princípios são comuns ao Direito do Trabalho como um todo, tais como o princípio da proteção, que entende o empregado como parte hipossuficiente na relação contratual com o empregador, se desdobrando no *in dubio pro operario* e na aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador; o princípio da irrenunciabilidade de direitos, citado no art. 9º da CLT; e o princípio da primazia da realidade, que determina que os fatos prevalecem sobre o posto em documentos⁴⁰.

Além disso, o Direito Coletivo do Trabalho elenca princípios próprios. A liberdade sindical, tratada anteriormente, reforça a ideia de que o Estado não tem controle sobre as associações, que podem se organizar e atuar livremente. Há também o princípio da autonomia coletiva dos particulares, que trata do poder dado

³⁷ LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.790.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.941.

³⁹ REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27º ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p.37

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.133-137.

aos sindicatos de estabelecer normas coletivas a serem aplicadas nas relações de trabalho e que regulem os conflitos laborais.⁴¹

Há ainda o princípio da adequação setorial negociada, que segundo Mauricio Godinho Delgado, trata da “harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.”⁴²

No princípio da equivalência dos contratantes coletivos, coloca-se a coletividade em paridade com a empresa, ou seja, a hipossuficiência vista em relações individuais é deixada para trás visto que aqui lida-se com relações advindas de dois seres coletivos. Um dos princípios positivados pela reforma trabalhista é o da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que foi disposto no art. 8º, §3º da CLT:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.⁴³

Ainda, no princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, reforça-se um dos principais princípios do direito: o da boa-fé objetiva. Nesse caso, ainda mais reiterado porque é possível que das relações coletivas e suas negociações, crie-se normas jurídicas que serão aplicadas a diversos trabalhadores.

3.3. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

Assim como a arbitragem, conciliação e mediação, a negociação coletiva constitui modalidade de autocomposição de conflitos⁴⁴, buscando apaziguar divergências entre as partes, que quando alcançado, resulta em acordos ou

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p.1115.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1575.

⁴³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 mar. 2021. Art. 8º.

⁴⁴ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.814.

convenções coletivas. Mencionada no art. 8º, VI da CRFB/88, determina a participação obrigatória dos sindicatos na mesma.

O Brasil ratificou a Convenção nº 154 da OIT, que teve como objetivo o fomento da negociação coletiva, visando que tal prática de resolução de conflito fosse estimulada pelos países. Também dispôs:

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.⁴⁵

Assim, contratações, acordos e convenções coletivas são resultados de uma negociação obrigatória e bem-sucedida, mas os mesmos são facultativos, já que quando infrutíferas as negociações, nenhuma norma surgirá da mesma. Tal obrigatoriedade pode ser observada no art. 616 da CLT, que dispõe: “Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.”⁴⁶

Continuamente, se frustrada a negociação, abre-se possibilidade da instauração do dissídio coletivo, que foi mencionado no §4º do mesmo dispositivo supracitado, ditando: “Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.”⁴⁷

Segundo Sérgio Pinto Martins, a negociação coletiva possui inúmeras funções, dentre elas:

⁴⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 154. **Fomento à Negociação Coletiva**. 19 de junho de 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 mar. 2021

⁴⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mar. 2021. Art. 616.

⁴⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mar. 2021. Art. 616.

I - jurídicas: (a) normativa, criando aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas normas crises econômicas. São estabelecidas regras diversas das previstas em lei. Atua a negociação coletiva no espaço em branco deixado pela lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, como, por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas, visando ao equilíbrio e à paz social entre o capital e o trabalho, mediante um instrumento negociado; II - políticas, de incentivar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências entre si; III - econômicas, de distribuição de riquezas. Luisa Riva Sanseverino entende existe função econômica nos casos em que o empregador disciplina a concorrência; IV - ordenadora, quando ocorrem crises, ou também que salários; V - social, de recomposição de ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais.⁴⁸

Além disso, é importante mencionar que apenas através dos resultados de uma negociação coletiva bem-sucedida é possível alcançar a exceção da irredutibilidade de direitos garantida no art. 468 da CLT, pois segundo o art. 7º, IV da CRFB/88, o salário do empregado pode ser reduzido caso a decisão sobrevenha de acordo ou convenção coletiva.

3.3.1. Das Convenções Coletivas de Trabalho

Apesar da OIT não diferenciar os acordos das convenções coletivas, nominando ambos como convênios coletivos, eles possuem singularidades. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “A diferença entre as mesmas deve ser feita pelos sujeitos, pelo nível de negociação e pelo âmbito de aplicação das cláusulas instituídas”⁴⁹.

O art. 611 da CLT conceituou a CCT como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.⁵⁰ Assim, por suas normas serem produzidas por sindicatos representantes tanto de empresas quanto de empregados,

⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1199.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 278.

⁵⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. Art. 611.

tem eficácia *erga omnes*, ou seja, é válida a todos da categoria e não somente aos filiados.

A CLT também expôs nos arts. 611-A e 611-B⁵¹ os temas em que acordos e convenções terão prioridade sobre o disposto em lei, como é o caso das contratações que tratam de banco de horas, representantes dos trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho e etc.; e os que não podem de maneira nenhuma sofrer redução, como o salário mínimo, o número de dias de férias devidas, a remuneração mais alta do trabalho praticado durante a noite em relação ao diurno e etc. De maneira geral, pontua Carlos Henrique Bezerra Leite:

Entre os diversos aspectos importantes da convenção coletiva, podemos destacar os seguintes: a) permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais; b) atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado; c) é uma autêntica fonte do direito do trabalho, com a vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os atores sociais; d) é uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico.⁵²

Também é importante mencionar que, nos casos em que os sindicatos não sejam organizados naquela categoria em determinado local, é possível que as federações cumpram esse papel, e no caso de falta desta, que as confederações fiquem responsáveis na celebração dos acordos. Apesar da legitimidade transponível nesses casos, é obrigatório que o objeto de convenção seja também aprovado pelos associados em Assembleia Geral.

3.3.2. Dos Acordos Coletivos de Trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins, “o acordo coletivo é uma espécie de convenção coletiva de trabalho”⁵³. Isso é dito porque apesar de similares, o acordo tem caráter mais restrito se comparada a convenção coletiva. A legislação brasileira dispôs no art. 611, §1º da CLT que:

⁵¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. Art. 611-A e 611-B.

⁵² LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 870.

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1233.

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.⁵⁴

Como mencionado, o ACT pode ser um dos resultados da negociação coletiva, e sua principal característica é o efeito *inter partes*⁵⁵, logo, obriga apenas a empresa e sindicato profissional ou grupo de empregados. O resultado normativo será válido apenas aos profissionais que laboram na empresa (ou empresas) com que o acordo foi feito, e não a toda categoria profissional.

Seguindo a ideia de ser instrumento mais restrito de acordo, o art. 620 da CLT determinou que: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”⁵⁶ Por ser fruto da resolução entre as partes de maneira mais exclusiva e individualizada, consegue abordar peculiaridades que não seriam previstas caso destinadas a categoria em geral, logo, possui preferência de aplicação.

Outra característica é que os sindicatos não são indispensáveis, já que o art. 617 da CLT menciona a possibilidade de os empregados celebrarem acordo coletivo com a empresa e posteriormente informar ao sindicato, que pode tomar parte ou se manter inerte pelo prazo de oito dias⁵⁷, dando liberdade aos negociantes iniciais de concluírem o ACT.

Ademais, o acordo coletivo de trabalho pode tratar sobre os mesmos temas das convenções e é impedido de reduzir os mesmos direitos. Além disso, também necessita que os diretamente afetados pela negociação validem a mesma em Assembleia Geral.

3.3.3. Do Contrato Coletivo do Trabalho

A Recomendação nº 91 da OIT dispõe contrato coletivo como sendo:

⁵⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. Art. 611.

⁵⁵ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.818.

⁵⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. At. 620.

⁵⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. Art. 617.

[...] qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e, por a outra, uma ou mais organizações representativas dos trabalhadores ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes, de acordo com a legislação nacional.⁵⁸

Quando tratando do tema, Carlos Henrique Bezerra Leite coloca os contratos coletivos como forma de estabelecer normas basilares para os demais instrumentos coletivos. Adiciona também que, em tese, “O contrato coletivo, portanto, iria substituir a lei, que prevaleceria apenas nas questões de ordem pública ou de natureza constitucional. Teria, então, caráter normativo, de modo a regulamentar, criar ou estipular condições de trabalho.”⁵⁹

Detalhe importante, contudo, é que o contrato não tem âmbito de atuação bem definido. Isso se dá porque as negociações feitas entre categoria profissional e empresa se dá através de ACT, entre categoria profissional e econômica por meio de CCT e, segundo Sérgio Pinto Martins, restaria ao contrato coletivos as relações de caráter nacional, determinando regras gerais; interprofissional, não se restringindo a um setor econômico apenas; e supra categorial, atendendo por minoridades.⁶⁰

Ademais, contrato coletivo se difere da contratação coletiva, pois a última envolve toda a negociação feita, as discussões das partes, a elaboração do contrato e a manutenção do mesmo depois de redigido,⁶¹ enquanto o contrato é o documento que contém regras básicas a serem seguidas nos demais negócios pactuados na seara trabalhista.

3.3.4. Do Dissídio Coletivo

Diferentemente dos outros instrumentos, o dissídio toma forma a partir de processo que se inicia com petição inicial e, nos casos coletivos, será julgado pelo

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 91. **Recomendação sobre Contratos Coletivos.** 9 de junho de 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO. Acesso em: 15 mar. 2021

⁵⁹ LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 875-876.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1219.

⁶¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1214.

TRT ou TST dependendo da abrangência do grupo que o propôs. Segundo Alice Monteiro de Barros⁶², trata-se da reivindicação de melhores condições de trabalhos de uma categoria e que serão aplicadas a um número indeterminado de pessoas que pertencem àquele grupo social ou posteriormente venham a fazê-lo.

Tal procedimento pode ter início por iniciativa dos sindicatos, federações, confederações, comissões de trabalhadores ou até mesmo por empresas; além de haver a possibilidade do Ministério Público do Trabalho se encarregar da tarefa de ofício.⁶³ Por se tratar de instrumento com marcha processual determinada e possuir julgamento proferido pelo tribunal em que tramita, as decisões proferidas pelo mesmo denominam-se sentenças normativas.

As sentenças normativas podem ter fins diferentes, e isso é identificável através da classificação trazida por Barros, que divide os dissídios em duas categorias:

Classificam-se os dissídios coletivos em econômicos e jurídicos. Os dissídios coletivos de natureza econômica têm em mira a criação de novas condições de trabalho. Já os dissídios coletivos de natureza jurídica têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente. A sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo de natureza econômica será constitutiva se a matéria versar sobre salário e dispositiva se girar em torno de condições de trabalho. Em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica, a sentença será declaratória.⁶⁴

A CLT determina em seu art. 868 que, nos casos em que apenas parte dos empregados de uma empresa componham parte do dissídio coletivo, a decisão pode determinar que as condições alcançadas por tal instrumento sejam estendidas aos demais empregados de mesma profissão que laboram na empresa. Também é possível a revisão da sentença após um ano, para caso a situação tenha sido alterada e não seja mais aplicável ao grupo⁶⁵, conforme art. 873 do mesmo diploma.

⁶² BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.827.

⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1186.

⁶⁴ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.827-828.

⁶⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 mar. 2021. Art. 873.

3.4. DA GREVE

Não diferente do visto no resto do mundo, o Brasil teve histórico de legalidade variante acerca das greves. Foi considerada crime no século XIX e terminantemente proibida, e apenas em 1946 passou a ser permitida, mesmo que ainda com muitas restrições, principalmente tratando de serviços essenciais e públicos. Com a CRFB/88, entretanto, o direito de greve foi estendido a todos, com exceção dos militares e integrantes das forças armadas.⁶⁶

A Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, a conceitua no art. 2º como “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”⁶⁷ Alice Monteiro de Barros acrescenta que “Ela não é simplesmente a paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária de trabalho, com objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sob determinados pontos. Ela implica a crença de continuar o contrato, limitando-se a suspendê-lo.”⁶⁸

A mesma pode ser parcial, ou seja, apenas quando parte dos empregados de uma empresa paralisam suas atividades. Além disso, ressalta-se que a reiteração da greve ser temporária é feita porque, caso exercida por prazo indeterminado, pode levar ao fim do contrato de trabalho. Isso se dá pois tal atitude enquadraria o abandono de emprego, dando margem à dispensa por justa causa.⁶⁹

Apesar da doutrina fazer inúmeras classificações acerca do tema, Alice Monteiro de Barros é responsável por uma dicotomia mais abrangente, dividindo a greve em duas modalidades: greve típica e atípica. A primeira, com viés econômico e profissional; a segunda, com fins sociais, políticos ou até mesmo religiosos.⁷⁰

O direito de greve é de titularidade dos trabalhadores, porém sua instauração é legítima quando feita pelos sindicatos. O art. 4º, §2º da Lei 7.783/89 determina que, na falta da entidade, uma assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada para deliberar sobre a paralisação. Além disso, a legislação dispõe direitos e deveres:

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.1062.

⁶⁷ BRASIL. **Lei 7.783 de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 18 mar. 2021. Art. 2º.

⁶⁸ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.849.

⁶⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1279.

⁷⁰ BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.849.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.⁷¹

Também é necessário que os salários se mantenham efetuados nos casos de greve não abusiva; porém quando abusiva, entende o próprio TST que os salários daquele período não serão devidos.⁷² Ricardo Resende define como abusivo quando “for praticado com excesso, capaz de lesionar a esfera jurídica de outras pessoas, notadamente dos integrantes da sociedade que dependem da regularidade dos serviços que foram temporariamente paralisados ou turbados.”⁷³ Além do disposto, não é possível que se rescindam contratos de trabalho ou que se contrate substitutos durante o período de paralização.

4 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Tal como apontado no esboço histórico do direito coletivo do trabalho no Brasil, a CLT foi redigida em 1940, e, obviamente, as relações de trabalho sofreram mudanças significativas até os dias atuais, não refletindo mais o que a legislação trazia até então. Assim, a Lei 13.467/2017 foi responsável por alterar a CLT, buscando adequá-la às novas relações laborais.

Diversas modificações foram feitas, muitas delas gerando discussões acerca de efetividade e impactos dessas alterações, suscitando até mesmo questionamentos

⁷¹ BRASIL. Lei 7.783 de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.** Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 18 mar. 2021.

⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº10.** Brasília, DF, 27 mar. 1998. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 19 mar. 2021.

⁷³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Método, 2020, p.1074.

sobre a inconstitucionalidade dos novos dispositivos. A flexibilização das normas trabalhistas, que é movimento observado em diversos países, alcançou também o direito coletivo, conforme escrevem Gleice Domingues De Souza e Rodolfo Carlos Weigand Neto citando alguns de seus aspectos:

Nessa seara, a possibilidade de livre negociação entre empregador e empregado em alguns aspectos, a limitação da atuação da Justiça do Trabalho em situações negociadas diretamente entre as partes e a valorização e maior autonomia conferida às negociações coletivas são exemplos de flexibilizações de direitos adotadas por outros países e que ora são contempladas pelas novas Normas Trabalhistas.⁷⁴

Assim, analisar-se-á as mudanças trazidas pela reforma em três principais aspectos: no que diz respeito a nova autonomia dada aos empregados, possibilitando a negociação individual sem intervenção dos sindicatos; da mudança acerca da representação dos empregados na empresa e, por fim, na alteração da contribuição sindical obrigatória para facultativa.

4.1. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Com a nova lei, além da modificação de artigos já presentes na CLT, novos dispositivos foram acrescentados, tal como o art. 611-A, que foi responsável por estabelecer uma nova hierarquia de aplicação normativa, definindo matérias em que a CCT e o ACT têm prevalência sobre a lei. Acerca de tal hierarquia, explicam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Se houver a valorização da legislação em detrimento da autonomia de vontade das partes, temos o modelo legislado. Porém, se houver a valorização da autonomia privada ou coletiva, pelos contratos individuais de trabalho ou pelas convenções e acordos coletivos de trabalho, tem-se o modelo negociado.⁷⁵

Dispositivos similares já haviam sido postulados através de projetos de lei, como o PL 5.483/01 e PL 4.962/16; porém só com a reforma, alterando diversos

⁷⁴ NETO, R. C. W; SOUZA, G. D. D. **Reforma trabalhista**: Impacto no cotidiano das empresas. 1. ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 8.

⁷⁵ NETO, F. F. J; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1426.

aspectos da CLT, essa preferência foi aceita. Segundo Luciano Martinez, a prevalência agora disposta em lei “[...] se dá por conta do respeito ao direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito.”⁷⁶

Assim, dispõe o art. 611-A que a CCT e ACT terão prevalência sobre a lei quando dispuserem acerca de temas mencionados nos incisos, porém como o próprio *caput* do artigo deixa claro, não se trata de rol taxativo. O dispositivo cita:

- 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 (PSP), de que trata a Lei n. 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.⁷⁷

Tratando principalmente dos elementos mencionados na norma, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁷⁸ indicam três principais componentes do contrato de trabalho podem sofrer alterações: a função, a jornada de trabalho e a remuneração. Com isso, é possível que o negociado seja prejudicial ao empregado quando comparado ao que era legalmente determinado, mas mesmo assim aplicado no caso concreto.

⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista**: entenda o que mudou. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 185.

⁷⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2021. Art. 611-A.

⁷⁸ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1428.

Entretanto, é colocado um limite à essa determinação. Apesar de ser possível a redução de direitos em alguns casos, escreve Ricardo Resende⁷⁹ que a prevalência ali posta não é absoluta, visto que não é possível a flexibilização dos direitos assegurados pela Carta Magna. Ou seja, o trabalhador não ficaria completamente à mercê do convencionado, afirmação esta, que gera discussões acerca de sua validade.

Conseqüentemente, a mudança insatisfez parte dos doutrinadores, entre eles Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, que dispuseram: “a finalidade constitucional da negociação coletiva é obtenção de outros direitos, os quais visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, logo, é inadmissível a valorização da negociação como mecanismo legal de limitação ou supressão de direitos.”⁸⁰ No mesmo sentido, escreve Carlos Henrique Bezerra Leite:

“[...] com a Constituição de 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, em função do que se pode dizer que, em linha de princípio, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se robustecem na legislação infraconstitucional implica violação aos arts. 7º, *caput*, e 5º, § 2º, da CF.”⁸¹

O autor também faz o adendo dos temas passíveis de redução admitidos na Carta Magna, sendo estes o salário e a jornada, porém coloca o artigo acrescentado à CLT como “uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o Capital e o Trabalho.”⁸²

O dispositivo em questão gerou controvérsias, já que muitos juristas entenderam que a norma contrariava o princípio da legalidade, afinal, a própria CRFB/88 determinou no art. 5º, II que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”⁸³, levantando-se então o questionamento se seriam os acordos e convenções coletivas enquadrados como lei.

⁷⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020, p.1120.

⁸⁰ NETO, F. F. J; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1428.

⁸¹ LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 419.

⁸² LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 419.

⁸³ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 31 mar. 2021. Art. 5º.

Carlos Henrique Bezerra Leite⁸⁴ também levanta quatro pontos indispensáveis para negociação coletiva, que atualmente são insatisfatórios no país: a liberdade de negociação, que considera prejudicada pela unicidade sindical, impedindo o trabalhador de se associar livremente à entidade que verdadeiramente lhe satisfaz; a garantia de emprego, para que a ameaça de desemprego não influencie na renúncia de direitos quando negociados; a redução de custas não comprometer a dignidade do trabalhador, já que a precarização de direitos pode inclusive contribuir para informalidade; e, por fim, a educação das partes, em especial, dos dirigentes sindicais e trabalhadores, para que haja igualdade nas negociações.

Ainda no art. 611-A, é disposto no §1º que o exame da CCT ou ACT será feito conforme o art. 104 do Código Civil, ou seja, a Justiça do Trabalho analisará tão somente se os agentes são capazes; se o objeto do negócio é lícito, possível, determinado ou determinável; e se possui forma prescrita ou não defesa em lei. Tal dispositivo também gerou controvérsia, visto que o art. 5º, XXXV da CRFB/88 dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”⁸⁵, o que pode acontecer caso limitem o poder de atuação do magistrado.

O parágrafo seguinte determina que não haverá nulidade do negócio jurídico mesmo quando não seja previsto compensação de um direito suprimido ou reduzido. Contudo, tal como visto no §4º⁸⁶, nos casos de ação anulatória do negócio jurídico, caso contenha cláusula prevendo a compensação, a mesma será anulada conjuntamente.

4.2 REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Tratando da representação dos empregados, a mesma pode ser dividida entre externa, sendo esta a feita pelo sindicato; ou interna, que é executada no local de trabalho. Também pode ser conforme os participantes, sendo denominada paritária quando possui empregados e empregadores representados; não sindical, nos casos

⁸⁴ LEITE, C. H. B. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 420-421.

⁸⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 mar. 2021. Art. 5º.

⁸⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2021. Art. 611-A.

em que não há participação de representantes sindicais; e por fim, a mista, que há tanto representantes não sindicais quanto sindicais em sua formação.⁸⁷

Mencionado pela Convenção nº 135 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil, e consolidada pelo art. 11 da CRFB/88, dispondo que é assegurada uma eleição de um representante com função exclusiva de promover o entendimento direto com os demais empregados em empresas que possuam duzentos trabalhadores ou mais,⁸⁸ foi facultada uma nova forma de representação dos empregados além do modelo sindical.

Sérgio Pinto Martins define a representação dos trabalhadores como “o conjunto de meios destinados a promover os interesses dos trabalhadores com os empregadores sobre condições de trabalho”⁸⁹. Já Carlos Henrique Bezerra Leite coloca como “uma nova modalidade de representação dos interesses individuais plúrimos trabalhadores, independentemente da atuação do sindicato da categoria profissional.”⁹⁰

Com representação mais estrita, abre-se a possibilidade de conflitos existentes na empresa possam ser resolvidos de maneira mais ágil se comparada ao que provavelmente seria visto no caso de uma lide na Justiça do Trabalho, e conseqüentemente, diminuiria o montante de processos ajuizados. Além disso, o representante poderia tomar o papel de fiscalizador da lei, exigindo o cumprimento de eventual CCT e ACT convencionadas e demais regras de higiene e segurança do trabalho.⁹¹

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁹², nada impede a formação, através de regulamentação legal ou ACT e CCT, de representação maior ou que nos casos em que a empresa possua mais de um estabelecimento, se escolha um representante para cada. Conseqüentemente, fica claro que para a contagem dos duzentos empregados, havendo apenas uma personalidade jurídica, mesmo que em vários

⁸⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1233.

⁸⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 abr. 2021. Art. 11.

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1160.

⁹⁰ LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 928.

⁹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1161.

⁹² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1235.

estabelecimentos ou filiais, participam do mesmo bloco até que outra medida seja tomada.

Também não se restringe que, em empresas com até duzentos empregados, fosse negociado ou até mesmo lei ordinária regulasse a formação da representação⁹³; afinal, a lei constitucional estabelece direito mínimo que permite complementação, não extinguindo a possibilidade de adesão desse direito por outras normas posteriores.

Na CLT, o tema foi tratado com a inclusão de um novo título, acrescentando os artigos 510-A a 510-D⁹⁴. O primeiro deles determina a quantidade de representantes conforme o número de empregados: tendo mais de duzentos até três mil, serão três representantes; entre três e cinco mil, haverá cinco membros participantes da comissão representativa; e quando houverem mais de cinco mil empregados, a comissão pode ser formada por sete empregados. Além disso, havendo empregados em mais de um estado ou no Distrito Federal, é assegurada uma comissão para cada.

O art. 510-B estatui que, por haver pluridade de pessoas na comissão de representantes, as decisões devem ser colegiadas, respeitando a maioria simples, ou seja, 50% dos presentes. Tal dispositivo também elenca:

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

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.⁹⁵

⁹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 1162.

⁹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2021. Art. 510-A.

⁹⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 abr. 2021. Art. 510-B.

Tendo em vista a falta de menção a este tópico no dispositivo supracitado e a determinação presente na CRFB/88, negociações coletivas só podem ser feitas com a participação dos sindicatos da categoria. Logo, nos casos de conflitos ou que se busque a realização de acordos ou convenções, somente a participação dos representantes não será suficiente.

A sistemática eleitoral foi prevista pelo art. 510-C, indicando que a convocação da eleição deve ser feita com no mínimo 30 dias de antecedência do fim do mandato vigente, através de edital fixado em local de ampla publicidade na empresa, possibilitando que os empregados o vejam e inscrevam sua candidatura.

Todos são aptos a concorrer, “exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado”⁹⁶, conforme estatui o §2º do artigo. Isso se dá, também, pela estabilidade dada aos representantes, além de que “[...] a condição de integrante da comissão pressupõe a atividade, e não o afastamento, sendo, pois, incompatível com a qualidade de quem está com o contrato de emprego suspenso, independentemente da causa motivadora.”⁹⁷

Para organizar e acompanhar o processo de eleição, uma comissão eleitoral será constituída, sendo composta por cinco empregados que não houverem se candidatado ao pleito. Não havendo candidatos suficientes para preencher as vagas descritas no art. 510-A, há a possibilidade da nova comissão de representantes ser formada por número inferior. Não havendo candidatura alguma, nova eleição será convocada dentro de um ano.

Havendo candidatos, será feita a votação por meio de voto secreto e sem a possibilidade de voto por representação, e os mais votados tomarão posse no primeiro dia útil subsequente ao término do mandato anterior ou da votação que os declararam eleitos. Determina o art. 510-D que tal mandato terá duração de um ano, e que caso eleito, não poderá o mesmo representante ser reeleito nos próximos dois pleitos.

Por fim, quando eleito, o empregado permanece no exercício de suas funções, não havendo interrupção do contrato de trabalho ou suspensão do mesmo devido a sua nova responsabilidade. A lei, no §3º do art. 510-D também determina certa

⁹⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 abr. 2021. Art. 510-C.

⁹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista**: entenda o que mudou. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 171.

proteção aos representantes, dispondo que de sua candidatura ao fim do mandato, não poderá ser despedido arbitrariamente, assim como descrito no art. 165 da CLT quando tratando dos membros da CIPA.

4.3 DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

Uma das medidas com maior repercussão trazida pela Lei 13.467/17 foi, sem dúvidas, a alteração da contribuição sindical obrigatória para facultativa. Assim, até a data de vigência da reforma trabalhista, o fato de um trabalhador ou empregador estar incluído em classe profissional ou econômica sindicalizada o compelia ao pagamento anual de valor ao sindicato, sendo associado ou não.

No entanto, o art. 578 da CLT, que trata da contribuição em questão, acrescentou ao final da redação anterior “desde que prévia e expressamente autorizadas.”⁹⁸ Assim, só aqueles que de fato desejarem contribuir com o desconto anual de fato o farão, desobrigando todos os outros antes submetidos a tal e dando claro caráter facultativo à medida.

O dispositivo também foi responsável por mudar o denominado imposto sindical para contribuição sindical. Com isso, a natureza do pagamento foi alterada, afinal, seu viés tributário deixou de existir frente à faculdade da contribuição, gerando, então, questionamentos acerca da constitucionalidade da modificação. Isso se dá porque, conforme o próprio CTN explicita no art. 3º, “Tributo é toda prestação pecuniária compulsória [...]”⁹⁹, logo, não havendo obrigatoriedade, não se encaixaria nas características de um imposto, que é espécie do gênero tributo.

Algumas iniciativas com objetivo semelhante já haviam sido tomadas com o decorrer dos anos, porém sem sucesso. Tais tentativas são mencionadas por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

O imposto sindical chegou a ser extinto (MPs 236/90, 258/90 e 275/90, as quais não foram convertidas em lei pelo Congresso Nacional). O projeto de

⁹⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 abr. 2021. Art. 578.

⁹⁹ BRASIL. **Lei 5.172 de 25 de outubro de 1966**. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm. Acesso em: 04 abr. 2021. Art. 3º.

Lei 58/90, do Congresso Nacional, extinguindo a contribuição gradativamente no prazo de 5 anos, foi aprovado pelo Congresso, mas vetado pelo Presidente da República. No segundo semestre de 2007, a Câmara dos Deputados Federais chegou a pôr fim à obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, contudo, o PL foi rejeitado no Senado Federal.¹⁰⁰

Os arts. 579 e 582 também endossam a necessidade de haver anuência expressa do contribuinte, prévia ao desconto, para que o mesmo possa acontecer conforme as datas estipuladas legalmente, já mencionadas no tópico pertinente. O tema recebeu enfoque na Segunda Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho, que buscou discutir, inclusive, como se daria tal anuência, definindo no enunciado nº 38:

I - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO.
 II - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.
 III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.¹⁰¹

Assim, deu-se a possibilidade da autorização, agora necessária, não tenha que ser concedida individualmente, mas que os descontos tenham a anuência conferida de maneira coletiva, caso decidido em Assembleia Geral com a convocação de todos da categoria em questão. Além disso, reforçou que o empregador possuir qualquer controle acerca do desconto da contribuição dos empregados viola princípios constitucionais e extrapola os limites de seu poder.

Outro ponto discutido foi acerca da possível inconstitucionalidade da alteração. Os pontos suscitados giraram em torno, principalmente, do fator tributário até então concedido à contribuição, tais como: não pode haver discricionariedade do contribuinte no pagamento de tributos, além de que uma Lei Ordinária tal qual a CLT

¹⁰⁰ NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1310.

¹⁰¹ BRASIL. Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciado nº38**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 27 abr. 2021.

não poderia modificar questão reservada à Leis Complementares.¹⁰² Neste sentido, mencionam Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima:

A contribuição sindical foi instituída na era de Getúlio Vargas, para garantir a vitalidade, aos sindicatos, ante a falta de cultura associativa do brasileiro de então. E sobreviveu a todas as Constituições. Está prevista no inciso IV da Constituição de 1988. Em virtude de sua previsão constitucional, entendemos que não pode ser removido por lei. Nem tornada facultativa, pois é um tributo, e não há tributo facultativo. Assim, a lei incorre em flagrante inconstitucionalidade¹⁰³

Em contraponto ao alegado, Sérgio Pinto Martins argumenta ser constitucional a medida, visto que considera plenamente possível que lei ordinária tenha sido a responsável por alterar a CLT:

Trata o artigo 149 da Constituição da contribuição social de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas. Compete à União instituir essa contribuição social. A Lei 13.467/17 não está instituindo a contribuição sindical, que já existia antes da sua vigência [...] A matéria não é, portanto, de lei complementar, mas de lei ordinária. A União pode instituir ou pode não instituir a contribuição prevista em lei. Cabe a ela a escolha. Isso será feito por lei ordinária federal. A parte final do inciso IV do artigo 8º da Constituição, quando estabelece “independentemente da contribuição prevista em lei”, faz referência apenas à “lei”. Essa lei é a ordinária federal. Não se trata de lei complementar, pois, do contrário, a Constituição seria expressa em usar a expressão “lei complementar”. Logo, nada impede que a contribuição sindical seja alterada pela lei ordinária federal, que é a Lei 13.467/17. A Constituição não exige que a contribuição sindical seja alterada por lei complementar. Dessa forma, ela pode ser alterada por intermédio de lei ordinária.¹⁰⁴

Perpassando as discussões acerca da formalidade da norma, há também o viés material da mudança, onde os impactos da medida são avaliados no caso concreto. Para parte da doutrina, a crítica a compulsoriedade era suscitada muito antes da Reforma Ihe levar abrangência, argumentando que a obrigatoriedade “afronta o Princípio da liberdade sindical individual, que consiste no direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência e dele desligar-

¹⁰² NETO, F. F. J; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1310.

¹⁰³ LIMA, F. M. M. D; LIMA, F. P. R. M. D. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 90.

¹⁰⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Contribuição sindical pode ser alterada por lei ordinária federal**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jun-11/sergio-martins-contribuicao-sindical-alterada-lei-ordinaria>. Acesso em: 27 abr. 2021.

se [...] também afronta a autonomia sindical, no aspecto da liberdade de auto-estruturação.”¹⁰⁵

Em contrapartida, as análises começaram a questionar como os Sindicatos lidariam sem essa fonte de receita, afinal, seu papel representativo se manteve para toda a categoria, porém com a possibilidade de a forma de custeio ser drasticamente diminuída e fragilizar a força dessas entidades. Entendendo as críticas feitas à atuação de parte dos sindicatos, todavia avaliando o corte nas contribuições, Aldemiro Rezende Dantas Júnior menciona:

[...] a solução óbvia seria a reforma do sistema sindical, com o estabelecimento de mecanismos de controle quanto à sua criação e atuação (por exemplo, facilitando e aumentando o poder de fiscalização pelos integrantes da categoria), mas nunca a sua pura e simples morte por inanição, falta de recursos, que é o que fatalmente ocorrerá, nos termos propostos pela reforma aprovada.”¹⁰⁶

Seguindo a divergência doutrinária, diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram propostas para que a faculdade da contribuição sindical fosse revista pela Suprema Corte. Assim, em 29 de junho de 2018, houve o julgamento da ADI 5.794 e mais 18 similares pelo STF, assim como uma ADC com mesmo objeto, que por 6 votos a 3, declarou a constitucionalidade do dispositivo alterado.

Os votos favoráveis aos pedidos de inconstitucionalidade foram fundamentados alegando que o fim da obrigatoriedade iria impedir as entidades sindicais de “buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores perante os interesses patronais”¹⁰⁷. Já o ministro Luiz Fux argumentou “não se poder admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical.”¹⁰⁸, tendo seu entendimento prevalecido.

¹⁰⁵ NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. **O Financiamento Sindical no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27120/o-financiamento-sindical-no-brasil#ixzz2xHXL2nK9>. Acesso em: 27 abr. 2021. (sic)

¹⁰⁶ DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. **Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 271-287, nov. 2017, p. 281.

¹⁰⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 26 abr. 2021.

¹⁰⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 26 abr. 2021.

Assim, com o impacto trazido pela redução de contribuições, que até então representavam a maior receita destinada à manutenção dos sindicatos; cria-se a necessidade de tais entidades se reinventarem, gerando novas formas de subsistência e maneiras de atrair associados.

Isso se dá porque um fator que gerava insatisfação dos próprios contribuintes era em relação ao papel desempenhado pelos sindicatos, visto que parte deles não empregavam seu trabalho e poder de maneira eficiente e de fato em prol dos que representavam. Entretanto, não se pode negar que ainda são, diversas vezes, a melhor saída para empregados e empregadores; mantendo a relação de trabalho mais justa e dirimindo conflitos quando necessário.

Como consequência, a atualização trazida pela CLT não se restringirá apenas à letra da lei, visto que a evolução dos sindicatos será imprescindível caso queiram se manter ativos, se desnudando dos vieses ideológicos que, por vezes, tiraram o foco do maior objetivo do movimento sindical: a luta pelo direito dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, no decorrer de sua elaboração, possibilitou o estudo das questões relacionadas à Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/17, principalmente no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho e as principais mudanças trazidas para área.

Com o avanço das tecnologias e da sociedade como um todo, e, conseqüentemente, das relações de trabalho, viu-se necessário que uma modificação legislativa trouxesse atualizações à CLT para que a mesma se adequasse aos moldes atuais, afinal, trata-se de um Decreto-Lei prestes a completar sete décadas de existência.

Assim, para compreensão ampla do tema, transcorreu-se sobre os movimentos trabalhistas iniciais, quando nenhuma proteção era dada ao trabalhador, perpassando pela escravidão, sistema feudal, corporações de ofício e então, as reuniões e organizações de empregados no século XVIII, quando a Revolução Industrial alcançava seu ápice. Assim, os primeiros passos do que viriam a ser chamados sindicatos eram dados.

No Brasil, com o advento da primeira Constituição Federal, grupos passaram a ser estruturados e reconhecidos. As chamadas ligas operárias foram responsáveis por reivindicar melhorias aos trabalhadores, e somente em 1903, após a segunda Constituição que de fato garantiu o direito de reunião e associação, passa-se a falar em sindicatos.

Aborda-se a questão estrutural das entidades sindicais, que podem ser organizadas também por meio de federações e confederações, entretanto, devem sempre seguir a regra da unicidade territorial, o que gera confronto direto com o ideal de liberdade sindical apoiado pela OIT e ratificado por diversos países através do globo. Explicitou-se, então, as maneiras de obtenção de renda das entidades, cada uma com suas especificidades e direcionamento.

Partindo para as relações coletivas propriamente ditas, e das negociações promovidas pelos sindicatos; tratou-se dos contratos coletivos de trabalho, convenções coletivas e acordos coletivos, além dos dissídios coletivos e o direito de greve que possuiu histórico de legalidade variante com o passar dos anos.

Com os aspectos basilares explicitados de forma doutrinária e legal, partiu-se então para análise de três das mais significativas mudanças quanto ao direito coletivo,

fazendo possível então, que o objetivo geral do trabalho de curso fosse alcançado, além de concluir a verificação dos objetivos específicos elencados.

Viu-se que apesar de interessante conceder as partes a oportunidade de regular suas relações de trabalho de maneira autônoma, a prevalência do negociado sobre o legislado pode trazer grande risco à garantia de direitos que agora podem ser alterados, reduzidos ou suprimidos por meio de Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho, dependendo da amplitude da negociação. Por conseguinte, a eficácia de uma norma que abre brecha ao enfraquecimento da parte já hipossuficiente na relação jurídica levanta dúvidas acerca de seu real benefício.

Outro ponto que merece ser ressaltado, é que o dispositivo legal responsável por apontar os temas em que a prevalência existe se trata apenas de rol exemplificativo, ou seja, foi dada brecha para que vários direitos não mencionados possam sofrer mudanças menos benéficas; havendo apenas a limitação trazida pelo art. 611-B da CLT onde consta uma lista de apenas 30 direitos inegociáveis.

Quando tratando das comissões de representação nas empresas com mais de 200 empregados, trazido por título acrescido à CLT, apesar de críticas acerca do mesmo apontando que já caberia aos sindicatos tal papel, nada mostra que um grupo a mais voltado à defesa dos interesses da classe venha a ser prejudicial.

Assim, abre-se a possibilidade de conflitos serem dirimidos internamente, sem necessidade de ajuizamentos de lides em uma Justiça do Trabalho já sobrecarregada, além de contar com mais fiscais da lei e dos acordos e convenções (agora com força normativa) celebrados, garantido seu justo cumprimento. Entretanto, há um ponto passível de reflexão que aborda a aplicabilidade de fato da medida, pois não é incomum notar questões legalmente previstas que na realidade caem em desuso ou nem mesmo vem a ser conhecida pela população em geral.

Por fim, tratou-se da contribuição sindical, que desde sua criação possuiu natureza tributária, logo, dotada de caráter obrigatório; e que com a Reforma Trabalhista passou a ser mera faculdade, autorizando o desconto em folha repassado aos sindicatos somente aqueles de fato interessados em fazê-lo. Pela conotação tributária, muitas controvérsias acerca da (in)constitucionalidade da norma foram levantadas, além dos questionamentos acerca do impacto prático que desta viria.

Suscitando os pontos contrários e favoráveis à mudança, viu-se que a decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal definindo a constitucionalidade da medida foi acertada, mas que de fato, a mudança brusca no custeio das entidades sindicais pode

comprometer sua atividade, e, por conseguinte, a defesa aos direitos dos trabalhadores.

Assim, confirmou-se a hipótese levantada, já que é inegável a necessidade de atualização legal em certos aspectos, além do acréscimo de determinados dispositivos; porém algumas das mudanças podem comprometer direitos há muito tempo alcançados e suas consequências tomarem proporções comprometedoras.

Por fim, ressalta-se que o direito do trabalho teve seu princípio com os movimentos coletivos, logo, todos os direitos hoje alcançados e garantidos são resultado da luta de grupos que visavam tais melhorias. Como muito se sabe, a evolução só acontece com conhecimento e respeito à história, assim, por mais que mudanças sejam necessárias, qualquer movimento que vise o enfraquecimento de associações responsáveis por grande parte dos avanços obtidos, deve ser minuciosamente avaliado.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Lei 5.172 de 25 de outubro de 1966**. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciado nº38**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 27 abr. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 40**. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>. Acesso em: 08 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC nº10**. Brasília, DF, 1998. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 19 mar. 2021.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. **Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 271-287, nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1575.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA, F. M. M. D.; LIMA, F. P. R. M. D. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017. P. 90.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Contribuição sindical pode ser alterada por lei ordinária federal**. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jun-11/sergio-martins-contribuicao-sindical-alterada-lei-ordinaria>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. **O Financiamento Sindical no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27120/o-financiamento-sindical-no-brasil#ixzz2xHXL2nK9>. Acesso em: 27 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito coletivo do trabalho: Estudos em homenagem ao ministro Orlando Teixeira da Costa**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NAÇÕES UNIDAS. **Universal Declaration of Human Rights**. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 21 fev. 2021.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, R. C. W; SOUZA, G. D. D. **Reforma trabalhista**: Impacto no cotidiano das empresas. 1. ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87**. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 mar. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154**. Fomento à Negociação Coletiva. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 mar. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 91**. Recomendação sobre Contratos Coletivos. 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO. Acesso em: 15 mar. 2021

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27^o ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p.37

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.