

O PROJETO ARQUITETÔNICO DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL

Marcelo Melek

1. Introdução

A reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17, precedeu uma tramitação em tempo recorde, provocando diversas e profundas alterações no campo do direito material e processual do trabalho. Apesar de não se tratar de uma reforma sindical, a nova ordem legislativa altera profundamente as relações sindicais.

O direito sindical surgiu historicamente em momentos de extrema exploração do capital sobre o trabalho, como resposta ao alto grau exploratório, lutando e exigindo melhorias nas condições de trabalho. Por isso, a história do sindicalismo está diretamente atrelada a própria história do surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho, o que por si só justifica a sua importância nas relações laborais.

A importância dos movimentos sindicais vai muito além de suas funções típicas como celebração de acordos e convenções

coletivas, pois representam de forma ampla os interesses e direitos da categoria representada. Também, é um importante instrumento de tutela e proteção dos trabalhadores, e exercem considerável influência na atuação legislativa, contribuindo para as fontes materiais do direito neste sentido.

O direito sindical brasileiro é tutelado pela Constituição da República de 1988, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de convenções da OIT ratificadas pelo Brasil¹, todas com objetivo de privilegiar a atuação sindical de forma livre, independente e autônoma.

Como a reforma trabalhista em questão, veio alterar a estrutura sindical de

.....
1 Convenção 98 vigora no Brasil desde 1953, após aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1952 e promulgada pelo Decreto 33.196/19532. Convenção 154 da OIT vigora no Brasil desde 1992, após aprovada pelo Decreto Legislativo n.22/92 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/94. SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.p.204.



.....
Marcelo Melek

Doutor em Direito pela PUC-PR. Advogado. Professor da Universidade Positivo e membro do Núcleo Docente Estruturante, leciona as disciplinas de direito do trabalho, processual do trabalho e prática trabalhista. Professor orientador do Projeto Horizontes do TRT 9. Professor de Direito do Trabalho no curso de Pós Graduação da Universidade Positivo e convidado da PUC, IEL, dentre outras.

forma significativa, o presente artigo pretende analisar os objetivos e consequências nas relações sindicais, comparando o discurso do legislador que justificam as alterações com as efetivamente realizadas.

O artigo será dividido basicamente em três partes, sendo que a primeira relatará a perspectiva histórica do surgimento do direito sindical no mundo, seguido pelo entendimento da estrutura sindical vigente no Brasil, e finalmente pela análise crítica das modificações havidas.

2. Breve perspectiva histórica do surgimento e desenvolvimento do direito sindical no mundo

O associativismo sindical tem suas origens em períodos marcados pelo alto grau de exploração do capital sobre o trabalho, sendo produto da sociedade capitalista. As primeiras manifestações coletivas de trabalhadores, encontram-se exatamente no período da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX).

Mestres-alfaiates, ainda em 1720, se dirigiram ao Parlamento Britânico para reivindicar melhores salários e redução de uma hora diária de trabalho, por meio de associadas que reunia mais de sete mil trabalhadores. Esse seria o ponto de partida dos *trade unions* britânicos e o ponto de partida de toda a organização sindical conhecida no mundo².

Ainda, em uma breve perspectiva histórica, enfatiza-se que o processo de desenvolvimento dos sindicatos não ocorreu de forma tranquila e uniforme nos Países.

As associações já foram proibidas, inclusive criminalizadas no Código Napoleônico de 1810, e na Inglaterra em 1817 por meio do *Sedition Act*. Já foram toleradas e assim discriminalizadas, sendo a Inglaterra pioneira em extinguir em 1820 o delito de coalização de trabalhadores, como assim era enquadrada conduta da organização sindical. E, finalmente passou-se ao reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical, na segunda metade do século XIX³.

A história do surgimento e consolidação do próprio direito do trabalho está assentada sobre a história do direito sindical. Isto é, desde logo reconheceu-se que o trabalhador enquanto ser individual, hipossuficiente, não oferece resistência à exploração de seu trabalho e até mesmo e sua pessoa. Sendo assim, somente por meio de um ser coletivo e organizado que é possível proteger e reivindicar direitos da classe trabalhadora. Neste sentido, o estágio denominado de sistematização e consolidação do direito do trabalho, nos planos individual e coletivo, que se demarca entre 1848 e 1919, estabelece-se exatamente em torno desse período de maior afirmação sindical.

Como um caminho sem volta, o movimento sindical proliferou-se no mundo, de forma rápida e contínua especialmente em diversos Países da Europa, como na Itália (1869), Dinamarca (1874), França (1884), Portugal e Espanha (1887) e Bélgica (1898). Fruto desse movimento de expansão de difusão das organizações sindicais, constata-se uma verdadeira sedimentação na cultura

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.p.154.

3 GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.p.475.

jurídica ocidental após 1919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho. Apesar de fase regressiva das experiências autocráticas nazi-fascistas e corporativistas, no entre guerras (1920-1945) o direito sindical transformou-se em verdadeiros princípios democráticos⁴.

Como afirmação principiológica do direito à organização sindical livre, que representa de fato um dos pilares da democracia, a Declaração da Filadélfia (1944) estabeleceu expressamente como um dos seus princípios fundamentais a liberdade de expressão e de associação como condição indispensável a um processo ininterrupto⁵.

Assim, observa-se que o direito sindical não representa apenas um conjunto de prerrogativas e de direitos dos trabalhadores e empregadores de exercerem a vida sindical, mas também um valor a ser perseguido por toda a sociedade porque se traduz em última análise no puro exercício da democracia. Logo, qualquer tentativa de afastar ou negar essa garantia deve ser prontamente expurgada da sociedade e não tolerada.

Diante dessas rápidas linhas acerca do surgimento, desenvolvimento e significado do direito sindical, o que se conclui é que a evolução sindical nos Países capitalistas centrais demonstra uma clara linha de coerência entre o processo de democratização daquelas

sociedades e Estados com o reconhecimento e resguardo dos direitos e princípios da livre e autônoma associação sindical.

3. O Sindicalismo no Brasil e a Constituição de 1988

O direito sindical brasileiro também tem um processo peculiar de surgimento e desenvolvimento, obviamente que mais tardio se comparado com os Países europeus pelo próprio fato do descobrimento tardio e do regime escravocrata que perdurou pelo menos até 1888. As primeiras associações livres de trabalhadores igualmente livres e assalariados, mesmo não se intitulando sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX. A imigração européia trouxe ideias e concepções nas lutas operárias, o que também contribuiu significativamente para o desenvolvimento das associações brasileiras. A greve deixou de ser ilícito penal em 1890⁶.

A Constituição de 1891 já assegurou os direitos de reunião e associação e anos depois o Decreto n. 979/1903 facultou a criação de sindicatos rurais e quatro anos mais tarde estendeu à área urbana. Surge, então, entidades sindicais em torno do parque industrial que se forma entre 1890 e 1930, principalmente em São Paulo⁷.

O direito trabalhista brasileiro constituiu-se preponderantemente no século XX, sendo pilar desse modelo o sistema sindical. Com a intensa produção legislativa, Getúlio Vargas promulga a CLT em 1943, dedicando o Título V

4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2000. p.42.

5 Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da OIT e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944)**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, ob.cit., p.75.

7 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p.57.

para a organização sindical, disciplinando dentre outros, reconhecimento, estrutura, funções, custeio do sistema e as associações sindicais de grau superior (Federações e Confederações).

A estrutura sindical brasileira pressupõe a igualdade das representações de capital e trabalho em todos os níveis, isto é, sindicatos, federações e confederações dos trabalhadores e dos empregadores. Essa estrutura permite o diálogo em nível paritário desses seres coletivos, não havendo lado hipossuficiente⁸, o que privilegia a igualdade material.

No entanto, a Constituição brasileira de 1988 privilegiou o direito sindical, fortalecendo-o e fixando garantias de sua manutenção, desenvolvimento e efetividade. Como alguns pontos de destaque, coloca-se o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho; valorização da atuação sindical; participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva; proíbe a intervenção do Estado nas organizações sindicais; e incorpora norma clássica de garantia de emprego ao dirigente sindical.

Como visto, a Constituição de 1988 consolida definitivamente o direito sindical e oferece condições para que este se desenvolva e cumpra seu papel histórico e democrático de permanentemente conciliar os interesses

8 Neste sentido o STF se pronunciou em ação acerca da validade de plano de demissão voluntária realizado por meio do Sindicato dos Trabalhadores: Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Recurso Extraordinário n.590.415. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>.

distintos e aparentemente opostos do capital e do trabalho e assim melhorar a condição de vida do trabalhador, lhe garantido um meio ambiente de trabalho digno, no mais amplo e irrestrito sentido da palavra.

4. A reforma trabalhista objetiva enfraquecer ou fortalecer a estrutura sindical?

Antes mesmo de adentrar ao tema central, qual seja os impactos da reforma trabalhista na organização sindical, e assim compreender se as mudanças objetivam enfraquecer ou incentivar o movimento sindical, é preciso fazer algumas considerações acerca do processo de elaboração da reforma.

O relatório apresentado pelo relator da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n. 6.787/16, referente a reforma trabalhista, é permeado de contradições, inverdades, senso comum, analogias sem responsabilidade científica, e visa tão somente tentar legitimar ou defender um projeto imposto exclusivamente pelo setor produtivo, sem ter havido o necessário debate ou pelo menos de ter amadurecido tão importante reforma. Foi uma reforma baseada em premissas totalmente equivocadas, como a de que “a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real”⁹, de que “a legislação trabalhista vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar

9 MARINHO, Rogério. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n.6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019/74, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016.

as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas”¹⁰, ou ainda

“é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora.”¹¹

Como visto apenas com alguns exemplos, tendo em vista que o objeto de pesquisa não se referir ao contexto ou razões da reforma, é possível perceber que as afirmações feitas pelo relator representam um verdadeiro absurdo, fruto de quem não conheceu, não quer, prefere ou finge não conhecer a realidade das relações de trabalho no Brasil. Afirmar que a reforma trará mais empregos é um irresponsabilidade que atinge a dignidade da sociedade brasileira, pois deve-se lembrar que o Brasil há aproximadamente dez anos atrás, com a mesma legislação trabalhista havia o pleno emprego, levando em conta a taxa de desemprego na época beirar os 4%.

Em relação a organização sindical o discurso foi de que a reforma visa fortalecer a estrutura sindical:

“O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas.

10 Id.p.19.

11 Id.p.20.

Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. (...)”¹²

Portanto, ao ler e compreender o texto acima dá-se a absoluta certeza de que a reforma objetiva o fortalecimento sindical, indo ao encontro dos ditames constitucionais que privilegiam à atuação sindical.

No entanto, não é este o objetivo da reforma em matéria de organização sindical, mas ao revés é de, por meio das alterações legais, tentar enfraquecer ou até mesmo anular a atuação sindical, em especial do sindicato dos trabalhadores. A seguir, serão apresentadas as principais modificações, e em seguida os comentários que evidenciam a constatação acima feita.

a) Desnecessidade de homologação sindical na rescisão contratual

A reforma¹³ revoga o parágrafo primeiro do art. 477 da CLT, que condiciona a validade do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por

12 Id. p.26.

13 BRASIL. Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

empregado com mais de um ano de serviço, a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A assistência sindical no momento do rompimento contratual é de grande importância e utilidade, eis que além de esclarecer sobre os direitos e deveres das partes contratantes, em especial do emprego, também contribui para evitar litígio, uma vez que indica eventuais equívocos na rescisão ou mesmo alerta sobre diferentes entendimentos sobre a mesma matéria pelos operadores do direito e a Justiça do Trabalho.

Além disso, a homologação sindical tem uma importância simbólica, isto é, motiva o empregador a cumprir os prazos para pagamento dos haveres trabalhistas devidos aos empregados e estimula o empregador a seguir fielmente a Lei, porque se assim não o fizer saberá que o Sindicato criará óbices na homologação.

A assistência sindical definida pelo artigo em questão, sem dúvidas, representa um importante serviço prestado aos empregados pelo seu respectivo Sindicato e contribui, sobremaneira, para o fortalecimento da função sindical e contribui, ainda, para segurança jurídicas para ambas as partes, sendo uma exigência positiva inclusive para os empregadores que podem evitar futuros litígios na Justiça do Trabalho fruto desse trabalho.

Como se pode perceber, a revogação deste parágrafo pela Lei n.13.467/17 tem por objetivo enfraquecer o papel do sindical laboral e ao mesmo tempo afastar o empregado de sua entidade representativa, e assim ficar desprotegido no momento da ruptura contratual, inclusive no momento da quitação

dos haveres trabalhistas.

Logo, esse ponto da reforma vai de encontro ao discurso do relator da comissão da reforma no sentido de fortalecimento sindical, uma vez que essa alteração contribui para o enfraquecimento do sindicato, ao retirar essa importante função sindical.

b) Pactuação da compensação de jornada mensal por acordo individual, tácito ou escrito (art. 59, parágrafo sexto)

A reforma além de alargar a compensação de jornada semanal para mensal, permite que se faça por acordo individual, escrito e até mesmo tácito. A legislação vigente, permite a referida compensação por acordo individual, escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. Ainda, neste particular a Súmula 85 II do TST diz que o acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

Novamente, a reforma retira uma relevante função sindical, onde se privilegia o que é acordado entre os Sindicatos no tocante a forma válida de encetar o regime de compensação de jornada, levando em conta o contexto e a realidade do setor representado por ambas Entidades.

Mais uma vez a reforma se distancia de seu objetivo declarado de fortalecimento sindical e fica mais aparente a sua real intenção de enfraquecer a representação sindical, sobretudo obreira.

c) Celebração de banco de horas por acordo individual escrito

A lei 13.467/17 acrescenta o parágrafo quinto ao artigo 59 da CLT e permite a pactuação

do banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, diferentemente do entendimento da Súmula 85 V do TST que dispõe que o banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Aqui trata-se de duro golpe ao exercício da função sindical, pois uma das funções mais executadas pelos sindicatos laborais está exatamente na celebração de banco de horas. Pode-se ousar dizer que na prática, no dia a dia dos sindicatos laborais, é uma das funções mais importantes que se exerce, seja pela proteção aos empregados representados, seja pela possibilidade dos trabalhadores representados presenciarem a atuação direta de seu sindicato na sua empresa e assim fortalecer o associativismo.

Ao retirar essa importante atuação sindical, o legislador mais uma vez tentou enfraquecer e distanciar a classe trabalhadora de sua representação, ficando o discurso de fortalecimento insustentável.

d) Dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação

O novo artigo 477-A, inserido pela reforma, permite que as dispensas motivadas individuais, plúrimas ou coletivas equipararem-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. Ao contrário do entendimento do TST que fixou premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa

de trabalhadores, diante da necessidade de mitigar os efeitos dessas demissões, de inegável impacto social.

A nova legislação além de não estimular o desenvolvimento de alternativas por parte do empregador de realizar dispensas em massa, e assim evitá-las ao máximo, facilita e por que não dizer estimula a dispensa em massa. Tudo isto sem contar, que sob a ótica de análise do artigo, representa mais uma vez o desprestígio da atuação sindical, e subestima a capacidade de diálogo e negociação deste para evitar dispensas coletivas que geram graves impactos sociais e também econômicos.

Portanto, a exclusão do sindicato laboral nesse processo tenta enfraquecer e diminuir a atuação sindical, deixando os trabalhadores ainda mais vulneráveis no difícil momento da demissão.

e) Representação dos empregados para empresas com mais de 200 empregados

A Lei n. 13.467/17 insere um novo dispositivo e regula o instituto da representação dos empregados no art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregados.

A nova ordem legal tenta criar uma espécie de mini sindicato, pois impõe atribuições em seu art. 510-B, típicas de um sindicato, como a de representar os empregados perante a administração da empresa e de aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo, sem falar na atribuição de promover o diálogo e o entendimento no

ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos. Em verdade, a nova legislação amplia em larga escala o contido no art. 11 da Constituição Federal de 1988.

Prevê a lei ainda sobre processo eleitoral, tempo de mandato, e garantia de emprego nos mesmos moldes da garantia do dirigente sindical.

Então, vem a seguinte indagação: porque criar uma representação interna com atribuições típicas de entidade sindical, levando em conta o objetivo declarado na reforma de fortalecimento sindical? A resposta é simples e direta. A representação interna afasta a atuação sindical verdadeiramente livre, autônoma e independente e cria uma representação facilmente controlada de forma direta ou indireta pelo empregador. Perde o sindicato laboral o acesso aos trabalhadores, a possibilidade de atuar verdadeiramente nos interesses legítimos dos empregados.

Apenas para citar uma consequência dessa representação interna nos termos propostos, é o afastamento da entidade sindical, e assim eliminar a possibilidade de greve e da busca contínua de melhores condições de trabalho.

Em uma legislação que se diz fortalecedora da atuação sindical, não se compreende a previsão da representação sindical nestes termos, o que demonstra uma nítida tentativa de enfraquecer ao máximo a atuação sindical.

f) Definição de matérias passíveis de celebração de convenção e acordo coletivo

O artigo 611-A, inserido pela Lei n. 13.467/17, traz um elenco de matérias que

podem ser negociadas mediante convenção e acordo coletivo, tendo inclusive prevalência sobre a lei.

Dentre essas matérias, algumas representam novas atribuições aos Sindicatos como prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e a desastrosa previsão de possibilidade de enquadrar grau de insalubridade. As demais matérias já eram permitidas serem pactuadas mediante convenção ou acordo coletivo de maneira geral.

Já o artigo 611-B, também inserido pela Lei n. 13.467/17 prevê as matérias que não são passíveis de negociação coletiva, quando suprimem ou reduzem direitos. Na verdade, aqui não há nenhuma novidade pois tratam-se na sua maioria de previsão constitucional, ou de matérias previstas na CLT, e que já na legislação vigente não são passíveis de redução ou supressão.

Vale dizer que logo no parágrafo primeiro do art. 611-A da CLT o legislador objetiva afastar o Poder Judiciário da análise das cláusulas pactuadas, ao preceituar que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeito às disposições do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Diante do exposto, conclui-se que o objetivo do legislador não foi de fortalecer a atuação sindical, mas sim de tornar imutável o negociado, inclusive por sindicatos enfraquecidos e com pouco ou nenhum poder negocial, vedando o Poder Judiciário de analisar

cláusulas supostamente ilegais, limitando-o a uma análise meramente formal.

g) Contribuição Sindical deixa de ser obrigatória

A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, instituída desde 1943 pela CLT, foi objeto de muita discussão e polêmica. De um lado, boa parte da doutrina brasileira argumenta que a contribuição não deveria ser compulsória porque representa uma contradição antidemocrática, herdada pelo sistema corporativista autoritário. Por outro lado, o relator da reforma afirma que esse fato contribuiria para acabar com os sindicatos de fachada, e tornando-a facultativa fortaleceria a estrutura sindical brasileira.

Assim, pode-se perceber que os argumentos não são coincidentes e que novamente o legislador vem com o argumento que seria uma mola propulsora para o fortalecimento da estrutura sindical.

Vale dizer, que a alteração introduzida pela Lei n. 13.467/17 no art. 578 da CLT, simplesmente acaba com a obrigatoriedade, sem colocar nenhuma regra de transição. A lei aprovada em 13 de julho de 2017 e que entra em vigor em novembro desse mesmo ano, já tem aplicação imediata. Isto quer dizer, que não houve nenhuma razoabilidade ou modulação na aplicação do novo preceito legal, pegando todos os sindicatos de surpresa. Esse fato compromete todo o planejamento financeiro, eis que da maneira como disciplinado na lei, o sindicato não saberá o quanto irá arrecadar, e ao mesmo tempo, deve continuar exercendo normalmente suas funções, com o custo que lhe é inerente, especialmente no período pós reforma trabalhista, onde os sindicatos irão

trabalhar para a manutenção de muitos direitos previstos nas convenções coletivas de trabalho que após a reforma poderiam ser suprimidos de acordo com a ordem legal vigente, sem contar nas outras atribuições típicas de representação da entidade na defesa dos interesses de sua categoria.

Cortando de forma abrupta, praticamente da noite para o dia, a fonte principal de custeio dos sindicatos a legislação, sem dúvidas, tenta diminuir os sindicatos, enfraquecê-los, deixá-los sem poder de negociação, provocando sua desestruturação. Obviamente, sindicato sem recursos financeiros, não consegue exercer como esperado as suas atribuições, porque há um significativo custo para a manutenção e incremento da atividade sindical.

Com isto, não quer se defender aqui que não se deveria extinguir a contribuição obrigatória pois entende-se que a corrente doutrina que a define como uma contradição anti-democrática é acertada. No entanto, esse não foi o objetivo do legislador. No momento histórico que talvez os trabalhadores mais precisarão dos seus sindicatos para sua defesa, face as profundas modificações inseridas pela lei, os sindicatos encontram-se comprometidos com a sua sobrevivência, pois não podem assumir custos sem ter a devida fonte de receita prevista. Logo, o que se pretende no curto prazo, é deixar os sindicatos sem recursos financeiros, ou com recursos muito reduzidos advindo da contribuição facultativa, diminuindo o poder negocial nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho, e assim fragilizar ainda mais os trabalhadores. Com isto, os sindicatos podem cair em descrédito perante seus representados ou ainda não serem compreendidos face a todo esse contexto.

A tentativa geral de enfraquecer ou até mesmo aniquilar com os sindicatos laborais, feita pelo legislador, é perversamente desenhada porque combina o enfraquecimento a curto prazo das entidades sindicais, especialmente nas negociações coletivas, com o impedimento da Justiça do Trabalho em invalidar cláusulas convencionais que violem direitos dos trabalhadores. Sem dúvidas, foi uma estratégia muito bem esculpida e que neste particular ganhou apoio popular e da grande mídia na extinção da contribuição sindical obrigatória.

Colocada a realidade para os sindicatos laborais, não se pode esquecer que se extingue também a contribuição sindical patronal. Essa contribuição já era significativamente menor do que a laboral, pela forma de cálculo baseada no capital social que não representa fielmente o valor ou tamanho da empresa, pela falta de legislação para atualizar os valores e, finalmente, pelo número muito menor de pagantes em relação aos que contribuem para os sindicatos obreiros.

No entanto, para o sindicato patronal também a contribuição em questão é a principal fonte de custeio e teoricamente estariam na mesma situação que os sindicatos laborais, isto é, sem previsão de receita, cortada de uma hora para outra, e com os compromissos financeiros operando normalmente para poder exercer de fato a representação, igualmente com o custo que lhe é inerente nesta operação. Ocorre que, curiosamente, as Federações Patronais, principalmente da indústria, concordaram prontamente com o fim da extinção da contribuição, sendo que a representante maior do setor, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), uma das principais arquitetas da reforma, manifestou-se favor da extinção.

Pelo pouco tempo de discussão e da própria tramitação do projeto de Lei, ocorrida em recorde olímpico, é de se duvidar se os sindicatos patronais representados formalmente por suas Federações realmente foram consulados e com o nível de discussão compatível com a profunda modificação. Acrescenta-se que para as Federações e Confederações é cômodo, fácil e atentador acabar com a contribuição porque a receita advinda da contribuição sindical obrigatória representa um percentual muito baixo de suas receitas, pois a maior receita vem de outras receitas compulsórias do sistema S, sem correspondência para as entidades laborais.

Isto quer dizer, que as Federações patronais permanecem fortes, aliás triplamente mais fortes. Primeiro porque face as Federações laborais que não têm o recurso do sistema S, ficam com grande vantagem financeira e de representação; em segundo porque com os sindicatos patronais mais fracos, com menos recursos financeiros, as Federações se fortalecem e exercem mais poder sobre os sindicatos que podem vir a ficar dependentes de suas Federações; terceiro porque em um cenário geral de enfraquecimento da estrutura sindical, estas Entidades seriam as únicas a não ter a sua realidade modificada e assim, naturalmente, apareceriam como as fontes maiores de representação da categoria.

Desta forma, constata-se que as Federações em questão e a CNI não mediram esforços para promover a desestruturação sindical, objetivando via extinção da contribuição sindical obrigatória, enfraquecer como sindicatos laborais, mesmo que isto custe o próprio enfraquecimento de seus sindicatos.

Apesar de todo esse contexto apontado,

não se deve subestimar a força e o poder do associativismo, que historicamente foi arduamente conquistado esse direito, e que se há leis trabalhistas em todo o mundo, sem contar com as disposições autônomas previstas nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho, é em grande parte resultante da atuação sindical. Então, se a curto prazo os sindicatos ficaram enfraquecidos, não resta dúvidas que a médio e longo prazo a representação sindical vem com mais força, fruto de uma reorganização na estrutura sindical, a qual não precisaria ocorrer desta forma, se a reforma previsse pelo menos regras de transição ou de modulação dos efeitos, como por exemplo a previsão de uma extinção gradual ao longo dos anos. Porém esse não foi o objetivo, ao revés foi de enfraquecer e retirar o poder dos sindicatos.

h) Quitação anual de obrigações trabalhistas

A Lei n.13.467/17 introduz o art. 507-B trazendo a seguinte previsão:

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.”

A alteração acima aludida foi propositadamente deixada por último nesta análise, porque evidencia e contribui para a argumentação feita até aqui no sentido da reforma trabalhista se preocupar em enfraquecer os sindicatos e assim fragilizar ainda mais os direitos trabalhistas.

Ao permitir que os sindicatos laborais façam quitações anuais, abre-se uma grande e

perigosa brecha para haver desvios de conduta ética e legal. As empresas interessadas em obter a qualquer custo essa quitação, na esperança de não sofrerem demandas trabalhistas ou sofrendo terem defesa “absoluta” em relação aos haveres pagos ou devidos aos trabalhadores, podem acabar fazendo conluíus com os sindicatos laborais, em um verdadeiro ataque à democracia e aos princípios do direito sindical. Vale dizer, que em um contexto que os sindicatos estão frágeis e enfraquecidos, inclusive economicamente, há grandes chances da quitação anual virar moeda de troca para contribuições indevidas, que representariam, como dito, ataque ao associativismo.

Ainda, considerando que os desvios éticos e legais não ocorressem entre as partes, mas com os sindicatos enfraquecidos a chance das empresas obterem tal quitação seria infinitamente maior do que em um contexto de fortalecimento.

Vale dizer, que a previsão em questão é de flagrante inconstitucionalidade, sem dizer, que a Justiça do Trabalho facilmente poderia invalidar tal quitação, na observância de haver algum direito reduzido ou tolhido do trabalhador, pelo próprio princípio da irrenunciabilidade de direitos, apenas para citar um argumento jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arquitetura desenhada para a reforma trabalhista é muito bem delineada porque com recorde em tramitação, altera profundamente as premissas e os princípios do direito do trabalho, de forma implícita, silenciosa e ao mesmo tempo devastadora. Tanto é que um dos lemas dos arquitetos da reforma é “Nenhum

direito a menos”.

Tudo isto, sem falar na legitimidade material de um governo interino que se propõe, em meio a profunda crise política, a qual é constantemente envolvido, modificar sem a devida maturação e responsabilidade algo tão caro a nossa sociedade e a nossa democracia: os direitos sociais dos trabalhadores.

Apesar de não se propor a ser uma reforma sindical, a reforma trabalhista operada pela Lei 13.467/17 altera profundamente os direitos sindicais, com o nítido interesse autoritário de enfraquecer ou esvaziar ao máximo suas funções na esperança de proporcionar um melhor ambiente de investimento e assim atrair empregos, conforme se depreende da leitura do voto do relator da reforma trabalhista, que nesse momento preocupa-se em suas palavras de fazer um pós venda da reforma¹⁴.

Finalmente, conclui-se que diferentemente do conceito arquitetônico politicamente correto de fortalecer a estrutura sindical como um todo, a leitura da real planta arquitetônica executada por meio da reforma (Lei n.13.567/17) visa enfraquecer, sobretudo, os sindicatos laborais, de forma silente e devastadora, pelo menos a curto prazo, na esperança de muitos não sobrevierem de fato a essas modificações.

14 Fala extraída do Seminário Modernização Trabalhista FIESP ocorrido em 30/08/17 na FIESP. “Um trabalho de pós-venda”, foi como o deputado federal Rogério Marinho definiu esta fase que acontece depois da aprovação do texto e antes de sua entrada em vigor, em novembro. Explicou que está em curso um trabalho de esclarecimento, porque depois de 70 anos a lei está praticamente inserida no DNA brasileiro. Material disponível em: <http://www.fiesp.com.br/noticias/passo-importantisimo-para-o-brasil-afirma-skaf-no-seminario-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em: 09/09/17.

O fim da contribuição sindical obrigatória como foi feita, nesse momento histórico de profundas alterações das relações laborais, contribui para o enfraquecimento significativo dos sindicatos e para a fragilização e desamparo dos trabalhadores. Logo o que parecia ser algo que visaria a superação de uma contradição anti-democrática herdada de um velho sistema corporativista, na verdade impõe uma realidade de desconstrução e abalo da estrutura sindical brasileira.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ed., rev, atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

GOMES, Orlando e GOTTSCALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.p.475.

MARINHO, Rogério. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n.6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019/74, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=T

ramitacao-PL+6787/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995

Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.590.415**. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da OIT e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944)**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf