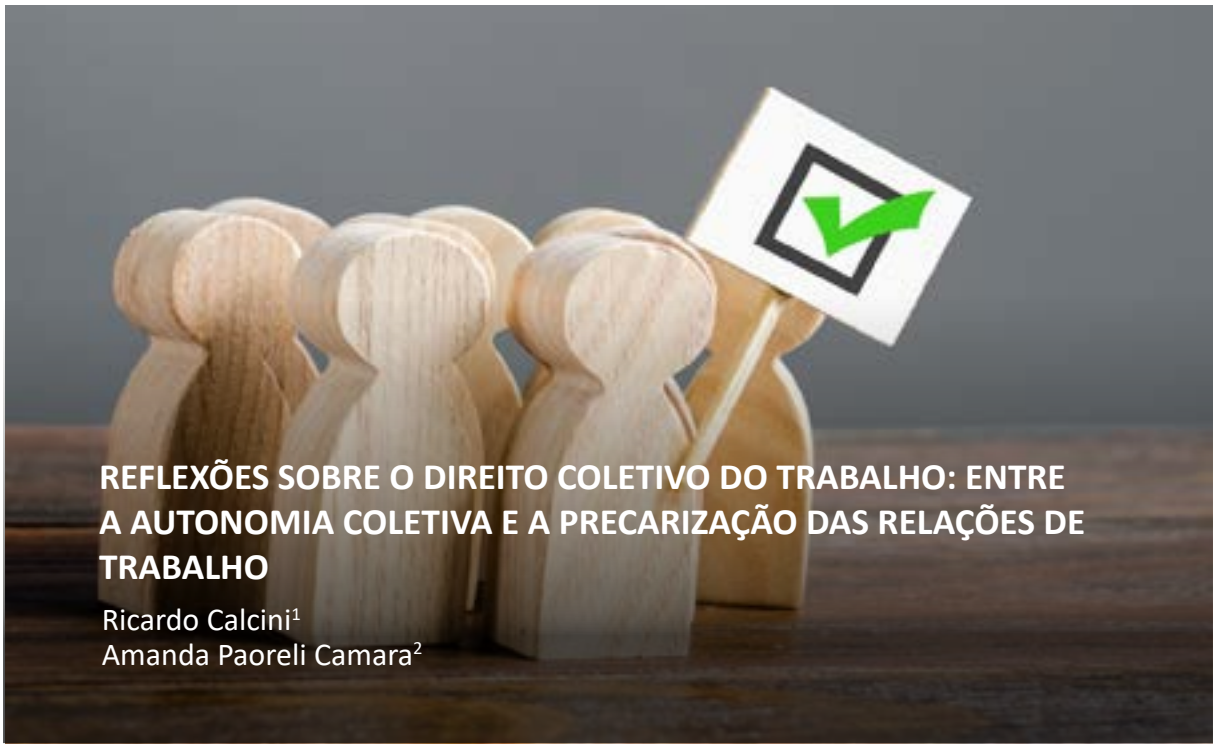

REFLEXÕES SOBRE O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: ENTRE A AUTONOMIA COLETIVA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ricardo Calcini[1]
Amanda Paoreli Camara[2]

RESUMO

Com quase 80 anos de existência, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou por alterações significativas com a reforma trabalhista de 2017, regulamentada pela Lei n.º 13.467/2017. Impulsionada pelas crises econômica e política enfrentadas pelo Brasil na época, sem maiores estudos ou debates amplos com a sociedade, a reforma foi anunciada como uma solução para modernizar o arcabouço jurídico, em equilíbrio entre a proteção dos direitos trabalhistas e a necessidade de aumentar a eficiência e a competitividade do mercado econômico brasileiro. Como resultado, o Direito Coletivo do Trabalho sofreu um grande impacto, especialmente em relação à prevalência do negociado sobre o legislado, ao fim da ultratividade das normas coletivas e a sua forma de custeio financeiro. Contudo, as opiniões sobre tais alterações são controvertidas: enquanto alguns consideram que as mudanças refletem uma sociedade moderna e garantem os interesses econômicos das partes e a manutenção do emprego, outros argumentam que a flexibilização das normas pode fragilizar os direitos dos trabalhadores, criar insegurança jurídica e dificultar a atuação dos sindicatos na defesa dos empregados. Diante dos recentes entendimentos do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca dessas matérias, este estudo visa refletir sobre os possíveis efeitos da mudança legislativa na proteção dos direitos coletivos trabalhistas e na atuação dos sindicatos, bem como na própria dinâmica das relações de trabalho no Brasil e nas negociações coletivas, à luz do princípio do não retrocesso social.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Reforma Trabalhista. Negociado sobre o legislado. Ultratividade das normas coletivas. Contribuição sindical. Supremo Tribunal Federal.

Introdução

1 Professor, Advogado, Parecerista e Consultor Trabalhista. Atuação Especializada nos Tribunais (TRTs, TST e STF). Coordenador Trabalhista da Editora Mizuno. Membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Colunista nos portais jurídicos JOTA, Migalhas e ConJur. E-mail: contato@ricardocalcini.com.br

2 Pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC/MG. Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Advogada e Consultora. Sócia do escritório Calil Dias Advogados Associados. E-mail: amandapaoleli@gmail.com

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, compilou e ordenou os decretos-leis existentes até então, regulando as relações individuais e coletivas de trabalho. Com quase 80 anos de vigência, a CLT passou por diversas alterações ao longo do tempo para se adaptar às mudanças no mercado de trabalho e às demandas sociais.

Em 2017, foi promulgada a Lei n.º 13.467, conhecida como a reforma trabalhista, que promoveu mudanças significativas na CLT. A reforma foi proposta pelo governo do então presidente Michel Temer e divulgada como uma solução para modernizar as relações de trabalho e estimular a economia brasileira.

Apesar de sua complexidade, o projeto de reforma, de autoria do Deputado Júlio Lopes (PP-RJ), foi aprovado sem maiores debates com a sociedade e seus representantes, apesar dos impactos previstos. Sua rápida tramitação no Congresso Nacional resultou na conversão da Lei nº 13.467, em 13 julho de 2017.

Ainda que apenas 10% das normas (em torno de 100 artigos da CLT) tenham sido afetadas pela reforma trabalhista, é incontestável o impacto significativo sobre o Direito Coletivo do Trabalho, avaliado geralmente de forma negativa. A reforma alterou a fonte de financiamento e as formas de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores pelos sindicatos, que têm por interesse maior proteger os direitos coletivos de seus membros ou da categoria.

Os entendimentos sobre os benefícios e os malefícios da reforma nesse aspecto são controvertidos. Para os adeptos da reforma, o destaque legislativo na organização sindical valorizou a autonomia da vontade e diálogo entre as partes, medidas com potencial de "criar condições favoráveis ao desenvolvimento econômico e social" (MABEL, 2023). Sob outra ótica, há quem defenda que a reforma trabalhista foi um desmonte do movimento sindical, com o seu enfraquecimento uma vez fragilizada a fonte de custeio (MARTIN, 2022).

Em que pese as críticas, não se olvide que os sindicatos ou as centrais sindicais são também uma força política importante para o desenvolvimento da sociedade, elemento necessário para o desenvolvimento da democracia, "cuja missão precípua é a defesa dos interesses profissionais e econômicos dos que a integram" (LEITE, 2022, p. 398). Como tal, eles conseguem mobilizar e organizar ações coletivas, como greves e manifestações, que podem ter impacto direto na economia e na política de um país. Além disso, os sindicatos e as centrais sindicais têm participado ativamente na formulação de políticas públicas, com a capacidade de influenciar as decisões do governo em questões trabalhistas, como legislação de salário-mínimo, direitos dos trabalhadores, proteção social e políticas de emprego. Essa influência política é uma consequência direta da capacidade de mobilização dos sindicatos e do apoio que eles recebem de seus membros e da sociedade em geral.

A reforma trabalhista, por sua vez, promoveu modificações nas regras que regem a contribuição sindical compulsória e a homologação das rescisões de trabalho, bem como outorgou maior relevância aos acordos individuais de trabalho e à terceirização de atividades-fim, fatores que impactam diretamente a capacidade dos sindicatos de representação e negociação em favor dos trabalhadores.

Conquanto tenha valorizada a função dos sindicatos ao reconhecer a validade do negociado em relação ao legislado, a reforma impôs o fim da ultratividade das normas coletivas, medida preocupante diante da extinção repentina da eficácia do "papel", e reduziu expressivamente as formas de arrecadação financeira dessas entidades, tornando mais complexo o processo de manutenção de suas atividades e representação adequada dos interesses dos trabalhadores.

Oportuno registrar que a reforma não alterou as normas instituídas na Constituição Federal (CF) de 1988, estando vigente o artigo 8º em sua integralidade. Ainda, o arcabouço jurídico inclui também outras fontes de direito,

como Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e outras normas que podem ser conflitantes com as atuais mudanças legislativas.

Por consequência, diversas entidades, tais como sindicatos, associações e partidos políticos deram início a ações judiciais no Supremo Tribunal Federal (STF), visando a declaração da (in)constitucionalidade das normas introduzidas pelo novel trabalhista ou ter o seu posicionamento sobre determinada jurisprudência predominante.

Considerando as recentes decisões do STF em atenção aos novos dispositivos instituídos pela reforma, este estudo pretende refletir sobre os potenciais efeitos das mudanças legislativas na proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores e no papel dos sindicatos, assim como na dinâmica geral das relações de trabalho e nas negociações coletivas, considerando o princípio do não retrocesso social.

Além disso, desde 2018, está em julgamento a cobrança da contribuição assistencial de trabalhadores não sindicalizados, que é imposta por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, desde que seja oferecida a opção de recusa (ARE n.º 1018459 ou Tema 935).

Essas questões estão diretamente ligadas à organização das entidades sindicais e à representatividade dos trabalhadores, pois sem garantir minimamente o financiamento dos sindicatos, dificilmente haverá eficácia plena das normas de negociação coletiva como instrumento de proteção dos direitos trabalhistas, tampouco manifestada a verdadeira autonomia de vontade do trabalhador. Dessa forma, é importante analisar conjuntamente os reflexos desses temas.

“Essas questões estão diretamente ligadas à organização das entidades sindicais e à representatividade dos trabalhadores, pois sem garantir minimamente o financiamento dos sindicatos, dificilmente haverá eficácia plena das normas de negociação coletiva como instrumento de proteção dos direitos trabalhistas”

DAS RECENTES DECISÕES DO STF EM MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO PÓS REFORMA TRABALHISTA

Recentemente, o STF, em seu Plenário, decidiu sobre questões relevantes no âmbito do direito coletivo do trabalho que foram submetidas ao regime da repercussão geral. Em relação à prevalência do negociado sobre o legislado, o entendimento é de que seja possível, desde que garantidos os direitos essenciais do trabalhador, respeitando-se um patamar civilizatório mínimo (julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) n.º 1121633 ou Tema n.º 1.046). Já em relação à ultratividade das normas coletivas, o STF decidiu pela sua impossibilidade (julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n.º 323).

a) Prevalência do negociado sobre o legislado:

A Constituição Federal reconhece a relevância das convenções e acordos coletivos, considerando-os como um direito fundamental dos trabalhadores (descrito no artigo 7º, XXVI) e um instrumento fundamental nas relações trabalhistas, permitindo a relativização de direitos em três hipóteses através da negociação coletiva: redutibilidade salarial (art. 7º, XXVI), compensação e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Os dispositivos destacam a opção explícita do Constituinte de 1988 em permitir a negociação livre nas relações de trabalho, desde que sejam respeitados os direitos fundamentais estabelecidos.

No tempo, o chamado modelo “negociado sobre o legislado” teve projeto

semelhante em 2001, durante o mandato do então Presidente Fernando Henrique Cardoso. No entanto, o projeto não obteve sucesso na sua tramitação no Congresso Nacional (LEITE, 2022, p. 199).

A Lei nº 13.467/2017 instituiu um novo sistema de hierarquia das fontes, no qual as cláusulas presentes em convenções ou acordos coletivos possuem prevalência sobre as disposições legais em caso de conflito. É o que se infere dos artigos 611-A e 611-B acrescentados à CLT (LEITE, 2022, p. 199).

O artigo 611-A da CLT estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem prevalência sobre a lei, abordando a ideia de que o negociado tem prioridade sobre o legislado e as hipóteses descritas são exemplificativas. O dispositivo não trata do que não pode ser negociado, que está abordado no artigo 611-B da CLT (MARTINS, 2023, p. 551).

Godinho Delgado elucida que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que, se uma parcela está garantida por norma cogente, como a Constituição, leis federais, tratados e convenções internacionais ratificados, ela deve prevalecer, mesmo diante da negociação coletiva. A exceção fica por conta dos casos em que a própria norma estabelecedora do direito permite flexibilização por meio de negociação coletiva, como no caso da compensação de jornada, por exemplo (DELGADO, 2010, p. 1.231 *apud* RESENDE, 2020, p. 1.119)

O direito constitucional tem o papel de validar e incentivar as negociações coletivas, que são frequentemente avaliadas pela Justiça do Trabalho com base em casos específicos. Nesse processo, cláusulas normativas podem ser consideradas abusivas e a interferência indevida por parte do judiciário pode gerar insegurança jurídica.

Por essa premissa, o STF, na sessão realizada em 2 de julho de 2022, por sua maioria, fixou a seguinte tese:

> São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1.046, STF) (BRASIL, 2022).

Por não estar delimitada a matéria julgada sobre a constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da CLT, os limites da negociação coletiva foram analisados com base nos precedentes do STF e do TST relacionados ao assunto.

No julgamento, o voto do ministro Gilmar Mendes (relator) foi favorável ao recurso e estabeleceu três premissas fundamentais para a revisão judicial de normas coletivas, que são: (i) o princípio de equivalência entre as partes negociadoras, que não permite a aplicação do princípio protetivo ou da primazia da realidade; (ii) a teoria do conglobamento, que impede a análise de compensações individuais isoladamente; e (iii) a ampla disponibilidade de direitos trabalhistas em normas coletivas,

desde que seja respeitado o patamar mínimo civilizatório.

Mendes definiu como direitos absolutamente indisponíveis, em linhas gerais: (i) normas constitucionais; (ii) normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao Direito Brasileiro; e (iii) normas que, mesmo infraconstitucionais, assegurem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

O entendimento adotado preserva o núcleo essencial dos direitos trabalhistas, que é conhecido como patamar civilizatório mínimo, conforme definido por Godinho Delgado. Esse patamar inclui: (i) normas constitucionais (com exceção de algumas, como previsto no art. 7º, VI, XIII e XIV); (ii) normas internacionais incorporadas ao direito interno; e (iii) normas legais infraconstitucionais que estabelecem padrões mínimos de cidadania para os trabalhadores (por exemplo, as normas de saúde e segurança do trabalho) (DELGADO, 2010, p. 1.231 *apud* RESENDE, 2020, p. 1.119).

> De Melo, no artigo "O patamar civilizatório mínimo, a negociação coletiva e o STF (Tema 1046 RG)", traz importante observação sobre os poderes de renúncia e a promoção de transação, hábil a gerar normas coletivas pelos ensinamentos de Delgado:
>
> Deste modo, ao contrário da simplificação que se observa em algumas situações pontuais (vide o final do presente artigo), o problema não é a negociação ter esta ou aquela contrapartida em troca desta ou daquela norma jurídica autônoma; o problema é a) se há renúncia; b) se, não havendo renúncia, trata-se de uma transação (com retenções patronais e laborais equivalentes); c) se, em havendo transação, trata-se de um avanço jurídico e normativo.
>
> (...)
>
> O patamar civilizatório mínimo, assim, é o conjunto de diretrizes e regras que incidem, de uma única vez, sobre uma comunidade profissional específica (setorial), que não podem ser renunciados, simplesmente.Dito de outro modo, o problema não recaí na negociação ter esta ou aquela contrapartida, mas se ela representa um retrocesso normativo (macula à proibição de renúncia) por quanto caracteriza-se por um ato ilegítimo do ser coletivo, que não tem atribuição para renunciar direitos (DE MELO, 2022).

Por esses ensinamentos, o advogado compreende que o "STF limitou o patamar civilizatório mínimo e igualou ele ao conteúdo normativo heterônomo estatal, sem proibir expressamente as formas de renúncia, através das entidades sindicais, os seres coletivos", conclusão que não seria a mais adequada juridicamente (DE MELO, 2022).

Já em sentido contrário, a advogada Ana Claudia Martins Pantaleão concluiu que "os direitos indisponíveis não são passíveis de negociação, renúncia ou transação, e a legislação laboral o elenca no artigo 611-B", de modo que a decisão do STF "valida o que já previa a alteração na legislação obreira, eis que, mesmo diante da possibilidade de prevalência do negociado, deve haver limites quanto aos direitos indisponíveis" (PANTALEÃO, 2022).

Para Leite, antes do julgamento do STF, o dispositivo pode entrar em conflito com os princípios que embasam o Estado Democrático de Direito, o qual tem o princípio da legalidade como um dos seus pilares, pois a Constituição consagra que "ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". O jurista questiona (acertadamente) se as convenções e acordos coletivos podem ser considerados leis e se a sua interpretação pode ocorrer in pejus aos trabalhadores, em interpretação extensiva à luz dos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da CF (LEITE 2022, p.200).

Em seu entendimento, o dispositivo impõe "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", evidenciando o descumprimento de compromissos internacionais assumidos pelo Governo brasileiro (LEITE, 2022, p. 200).

Luciano Martinez, por sua vez, leciona sobre algumas particularidades nessa atividade de prevalência do negociado sobre o legislado, chamando atenção para o disposto no § 1º, do artigo 611-A da CLT:

> Esse dispositivo, conquanto pretenda viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, subestima a missão institucional dos magistrados e arvora-se a fronteira de atuação jurisdicional. Como se pode impor que a Justiça do Trabalho analise "exclusivamente" a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico? Obviamente o magistrado tem a liberdade de ir além na defesa dos postulados constitucionais, ainda que se valha do argumento de, para tal análise, caber-lhe dizer se há ou não licitude no objeto do contrato. Pode-se até falar no respeito ao "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", pois, de fato, o magistrado não deve impedir o lícito desejar dos contratantes coletivos, mas também não pode, sob esse pretexto, fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou ainda aos direitos de terceiros (MARTINEZ, 2022, p. 584).

b) Ultratividade das normas coletivas:

É bem conhecido que acordos e convenções coletivas podem abranger cláusulas econômicas e sociais que dizem respeito a interesses coletivos da categoria profissional, muitas vezes estendendo-se em benefício da família ou dos dependentes do trabalhador, contribuindo, ainda que em níveis mínimos, para o desenvolvimento social da comunidade local.

A razão pela qual tais cláusulas coletivas são incorporadas aos contratos individuais de trabalho é a garantia dos direitos fundamentais contra o retrocesso social, uma vez que muitas dessas cláusulas foram conquistadas através de autênticas negociações, frequentemente resultantes de lutas sociais manifestadas por meio de greves.

Até então, pelo princípio da ultratividade das normas coletivas pactuadas, essas cláusulas eram incorporadas aos contratos individuais de trabalho vigentes ou novos, mesmo após o término do prazo de validade dos instrumentos, sem que seja necessário reafirmá-las por meio de um novo acordo coletivo ou de uma norma que decida sobre os direitos da categoria profissional.

"A razão pela qual tais cláusulas coletivas são incorporadas aos contratos individuais de trabalho é a garantia dos direitos fundamentais contra o retrocesso social, uma vez que muitas dessas cláusulas foram conquistadas através de autênticas negociações, frequentemente resultantes de lutas sociais manifestadas por meio de greves".

O entendimento se encontrava consolidado no verbete sumular 277 do TST, em consonância com o art. 114, §2º, da CF, o qual dispunha que "as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho". A intenção era pressionar o empregador a negociar, justamente para

que as cláusulas da norma coletiva não fossem incorporadas ao contrato de trabalho (MARTINS, 2023, p. 551).

Contudo, a nova redação conferida à citada súmula em 2012 confrontou a teoria da aderência limitada ao prazo de duração, consagrada atualmente na Lei n.º 10.192/01, que dispõe sobre a política nacional de salários. Diante da interpretação dada pela justiça especializada, em contrária intenção do legislador, o tema passou a ser discutido na ADPF 323/DF, também de relatoria do ministro do STF, Gilmar Mendes.

Por outro flanco, o legislador acabou com a ultratividade das normas coletivas, conforme se depreende do §3º do art. 614 da CLT, que foi adicionado pela reforma. O dispositivo proíbe expressamente a prorrogação automática da duração da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho por período superior a dois anos.

Por maioria, o Plenário do STF julgou inconstitucional o entendimento do TST, pondo fim à ultratividade das normas coletivas, que só podem ser mantidas com nova negociação. O julgamento foi realizado no dia 27 de maio de 2022.

No seu voto, o relator afirmou que a nova redação da Súmula 277 do TST, que foi adotada em 2012, é contrária aos princípios da legalidade, da separação dos poderes e da segurança jurídica. Ele também mencionou que o tema já foi discutido pelo Legislativo em pelo menos três oportunidades: na criação e revogação da Lei 8.542/1992 e na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

De acordo com o relator, a Súmula 277 do TST viola o princípio da segurança jurídica, diante do disposto no artigo 613, II, da CLT, de modo que a reforma trabalhista reforçou essa limitação, proibindo a ultratividade. O relator argumentou que acordos e convenções coletivas são frutos de amplas negociações e concessões tanto de empregados quanto de empregadores, e, portanto, é estranho que apenas um lado da relação continue responsável pelos compromissos assumidos no passado. Concluiu, por fim, que a Súmula 277 do TST é incompatível com os princípios da legalidade e da separação dos poderes.

Segundo Okajima, a manutenção do respectivo verbete sumular pelo TST poderia conduzir o entendimento de que a redação conferida pela reforma trabalhista seria inconstitucional, porquanto o teor do verbete deriva da interpretação do artigo 114, §2º, da CF, após a Emenda Constitucional 45/2004. No entendimento do autor, a decisão do STF acaba "privilegiando os princípios da liberdade sindical, separação dos poderes, autonomia da vontade e, principalmente, da segurança jurídica", de modo que "as negociações coletivas consagram o princípio da liberdade sindical e refletem a vontade das partes para aquele momento de vigência da norma coletiva" (OKAJIMA, 2022).

Camara, em outra oportunidade de tratar o julgamento da ADPF 323/DF, consigna importante reflexão:

> (...) se antes as disposições legislativas se sobrepunham às normas coletivas, estabelecendo preceitos mínimos de direitos, após decisão do STF as normas coletivas ganharam novo status hierárquico, inclusive permitindo a supressão de determinados direitos; lado outro, alavancando a hierarquia das negociações coletivas por meio de suas normas, a própria Corte Suprema limitou a sua vigência, quando, em tese, são previstos inúmeros direitos aos trabalhadores, garantindo-lhes especiais melhorias das condições sociais - situação essa que, s.m.j, traz uma verdadeira contradição! (CAMARA, 2022).

Os efeitos práticos da extinção da ultratividade ainda não estão claros. Mesmo que alguns juristas apontem para a garantia das normas regulamentares nos contratos em vigor, com base na redação da Súmula 51 do TST, bem como na aplicação do artigo 8º da CLT, que reconhece o uso e os costumes das empresas como fontes formais do direito do trabalho, criando assim uma nova norma tácita entre as partes na manutenção dos

benefícios previstos nas normas coletivas, é certo que o entendimento dependerá de discussão judicial (CAMARA, 2022).

Na esteira de que as cláusulas econômicas se mantenham vigentes mesmo que vencida a convenção coletiva, é certo que inúmeros aspectos sociais estão envolvidos na temática, não se sabendo ao certo como a jurisprudência seguirá nesse sentido.

Martinez aponta que a ultratividade das normas coletivas, por muito tempo, encorajou e facilitou o processo de negociação, pois os sindicatos trabalhistas tinham uma vantagem para obrigar os empregadores a negociar com eles. No entanto, sem a validade das cláusulas do acordo coletivo anterior até a celebração de um novo acordo, os empregadores podem não estar mais interessados no processo de negociação, limitando os trabalhadores a recorrer à greve, em um país onde o temor de perder o emprego é cada vez maior (MARTINEZ, 2020, p. 622).

Os direitos sociais podem sucumbir diante da lentidão nas negociações coletivas ou pela falta de interesse dos empregadores em negociar. A classe economicamente mais forte pode não apenas impor sua vontade durante as negociações, sabendo que o prazo das normas coletivas está expirando, mas também se aproveitar da lentidão dos dissídios coletivos que igualmente não possuem ultratividade, em clara violação ao princípio da proibição de retrocesso social, previsto de forma intrínseca na CF/88.

c) Contribuição sindical / Contribuição assistencial

A despeito do princípio da liberdade de sindicalização, a contribuição sindical é uma fonte de custeio de natureza parafiscal, estabelecida na parte final do artigo 8º, IV, da CF, bem como nos artigos 578 a 610 da CLT, sendo obrigatória para todos os trabalhadores e empregadores que autorizarem previamente e de forma expressa a sua cobrança (MARTINEZ, 2020, p. 609).

Quanto à matéria, a reforma trabalhista revogou os artigos 601 e 602 da CLT, eliminando por completo a obrigatoriedade de contribuição, tornando-a facultativa aos trabalhadores. As alterações também incorreram quanto à finalidade da contribuição sindical (DUARTE, 2022, p.4).

Com relação à controvérsia em torno da obrigatoriedade ou da facultatividade da cobrança da contribuição sindical, é relevante mencionar que o STF declarou, em 29 de junho de 2018, por seis votos a três, a constitucionalidade da nova redação dada pela Lei n.º 13.467/2017 aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, que condicionaram o pagamento da contribuição sindical à prévia e expressa autorização, prevalecendo o entendimento de que não se poderia admitir que a contribuição sindical fosse imposta a trabalhadores e empregadores. Logo, venceu a liberdade sindical individual negativa (MARTINEZ, 2020, p. 609).

Os dispositivos foram questionados na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794, bem como em outras dezoito ações de mesma natureza e objeto, e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da alteração na legislação. As ações foram julgadas em conjunto, e a decisão proferida pelo STF aplicou-se a todos os processos (MARTINEZ, 2020, p. 609).

Portanto, antes da reforma a contribuição sindical tinha caráter compulsório, sendo descontada na folha dos trabalhadores pertencentes a determinada categoria econômica. A compulsoriedade estava prevista nos artigos 578 a 610 da CLT.

Atualmente, discute-se a possibilidade de instituir aos trabalhadores não filiados ao sindicato, contribuições assistenciais ou taxa assistencial, que é uma fonte de receita sindical aprovada em assembleias gerais e fixada em acordos coletivos, convenções coletivas ou sentenças normativas. A contribuição assistencial tem respaldo na alínea e do art. 513 da CLT e "visa custear as atividades assistenciais do sindicato, principalmente

pelo fato de o sindicato ter participado das negociações para obtenção de novas normas para a categoria" (MARTINS, 2023, p. 501).

A fim de que ocorra o desconto salariais a título de contribuições em favor do sindicato da categoria, a autorização deve ser concedida de maneira individual pelo empregado, e não coletiva. Isso é exigido pelo inciso XXVI do artigo 611-B da CLT, que determina a necessidade de prévia e expressa anuência do trabalhador para que o desconto seja realizado (MARTINS, 2023, p. 507).

Através do julgamento em curso do ARE 1018459 (Tema 935), o Supremo Tribunal Federal decidirá sobre a legitimidade da contribuição assistencial para financiar a operação de sindicatos. Por recurso apresentado pelos sindicatos autores, foram proferidos os votos favoráveis dos ministros Gilmar Mendes, relator, Luís Roberto Barroso e Cármen Lúcia. O julgamento se encontra suspenso com pedido de vistas do ministro Alexandre de Moraes.

O ministro Gilmar Mendes, aliás, alterou sua posição em relação ao julgamento de 2017, quando o STF considerou a cobrança da contribuição assistencial inconstitucional. Atualmente, o ministro reconhece a constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial de trabalhadores não sindicalizados, desde que seja assegurado o direito de oposição:

> Assim, evoluindo em meu entendimento sobre o tema, a partir dos fundamentos trazidos no voto divergente (de Barroso) ora apresentado – os quais passo a incorporar aos meus – peço vênias aos ministros desta Corte, especialmente àqueles que me acompanharam pela rejeição dos presentes embargos de declaração, para alterar o voto anteriormente por mim proferido, de modo a acolher o recurso com efeitos infringentes (modificativos), para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição (G1, 2023).

Acrescentando em seus fundamentos que:

> Havendo real perigo de enfraquecimento do sistema sindical como um todo, entendo que a mudança de tais premissas e a realidade fática constatada a partir de tais alterações normativas acabam por demonstrar a necessidade de evolução do entendimento anteriormente firmado por esta Corte sobre a matéria, de forma a alinhá-lo com os ditames da Constituição Federal (INFOMONEY, 2023).

O ministro Luís Roberto Barroso votou a favor da constitucionalidade da contribuição assistencial, mas desde que seja garantido o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados. Ele afirmou que houve uma importante mudança na forma de custeio das atividades dos sindicatos com a reforma trabalhista e que o enfraquecimento do sistema sindical pode ocorrer se a contribuição assistencial não puder ser cobrada dos trabalhadores não filiados (G1, 2023).

Apesar das críticas de alguns juristas sobre os posicionamentos até então adotados no julgamento em análise, sob o argumento de que a disposição causaria insegurança jurídica, eventualmente conduzindo os trabalhadores filiados a não conseguirem expressar a oposição à contribuição em tempo, acredita-se que o entendimento do STF não possa seguir caminho diferente.

Isso porque a reforma trabalhista reduziu a arrecadação dos sindicatos em até 90%, afetando as negociações e o apoio a movimentos sociais. Para noção, segundo o Ministério do Trabalho, em 2017, foram repassados a entidades laborais R$ 2,233 bilhões, enquanto que, em 2021, os repasses caíram para R$ 21,4 milhões (BDF, 2022).

Segundo Fausto Augusto Junior, economista e diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o imposto sindical correspondia, em média, a um terço de toda a arrecadação dos sindicatos. A situação se agrava com a flexibilização do trabalho, onde a reforma trabalhista prejudicou a capacidade de organização dos trabalhadores, tendo por efeito uma base menor, isto é, um sindicato menor (BDF, 2022).

O enfraquecimento do poder dos sindicatos se reflete diretamente na remuneração dos trabalhadores. Um exemplo disso é o que ocorreu em março de 2022, quando 52% dos acordos coletivos negociados entre sindicatos de trabalhadores e patronais estabeleceram reajustes salariais abaixo da inflação acumulada, segundo monitoramento do Dieese. Isso significa que os trabalhadores perderam poder de compra (BDF, 2022).

Embora os sindicatos já tenham enfrentado outros momentos de crise, é inegável que a reforma trabalhista e o contexto socioeconômico em que o Brasil se encontra conduziram ao enfraquecimento desta força política. Os riscos não se resumem à representatividade dos trabalhadores, mas afetam também a própria democracia, porquanto o sindicato é tido como apoiador dos movimentos sociais, pressionando as autoridades por melhores condições de trabalho, saúde e vida digna ao trabalhador.

A falta de recurso financeiro torna os sindicatos menos capazes de representar os trabalhadores e de negociar acordos justos e favoráveis, de modo que a redução do "custo Brasil"[3] não pode comprometer a dignidade do cidadão trabalhador, que naturalmente já se encontra em condição expressiva de desvantagem diante dos interesses da classe economicamente mais forte (LEITE, 2022, p. 200-202).

3 Expressão usada para se referir a indicadores econômicos, no caso se referindo ao custo do trabalhador e dos impostos correlatos, ensejando as motivações do Governo Temer para a reforma trabalhista.

Na conjuntura atual, em que as relações de trabalho estão cada vez mais precarizadas e o trabalhador enfrenta dificuldades para garantir sua subsistência, é fundamental observar o princípio da vedação ao retrocesso social, especialmente quando os direitos sociais são violados em seu núcleo essencial, que é a garantia do mínimo existencial.

Não se menciona tal princípio de forma genérica ou descuidada, também não se olvida sobre a temporalidade e a relatividade de cada momento em que a sociedade está inserida, tampouco se escusa da necessidade de reformulação do direito sindical ou modernização da legislação trabalhista diante dos novos tempos.

Em arremate, é preciso que haja coerência entre os acréscimos legislativos, sobretudo no que tange aos direitos coletivos, pois, se, por um lado, o negociado tem prevalência sobre o legislado, de sorte que não há ultratividade das normas coletivas, conferindo maior autonomia da vontade das partes; lado outro, é preciso garantir meios de fortalecimento dos sindicatos, desimpedindo a verdadeira negociação coletiva e autonomia de vontade das partes.

CONCLUSÃO

O texto aborda o impacto da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho e na atuação dos sindicatos, destacando que a negociação coletiva e o financiamento das atividades sindicais foram afetados.

O STF tem julgado temas relevantes nesse sentido, como a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade das normas coletivas e a obrigatoriedade/faculdade da contribuição sindical e assistencial, sendo as matérias coexistentes entre si pelos seus próprios aspectos coletivos.

O princípio do não retrocesso social é mencionado como uma proteção aos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores. É enfatizado que a garantia desses direitos é

essencial para uma sociedade mais justa e igualitária, e que a fragilização dessas pode ameaçar a democracia e o Estado de Direito, dado o movimento social e a força política dos sindicatos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário com Agravo 1121633/GO. Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Diário de Justiça Eletrônico**: 14 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur478158/false. Acesso em: 21 abr. 2023.

CAMARA, Amanda Paoleli. O fim da ultratividade das normas coletivas e o princípio do não retrocesso social. São Paulo, **Migalhas**, 1 jul. 2022. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/368953/o-fim-da-ultratividade-das-normas-coletivas-e-o-nao-retrocesso-social. Acesso em: 21 abr. 2023.

DE MELO, Flávio Porpino Cabral. O patamar civilizatório mínimo, a negociação coletiva e o STF (Tema 1046 RG). **Megajurídico**, 7 jul. 2022. Disponível em: https://www.megajuridico.com/o-patamar-civilizatorio-minimo-a-negociacao-coletiva-e-o-stf-tema-1046-rg/#:~:text=O%20patamar%20civilizat%C3%B3rio%20m%C3%ADnimo%2C%20assim,-n%C3%A3o%20podem%20ser%20renunciados%2C%20simplesmente. Acesso em: 21 abr. 2023.

DUARTE, Iana Lúcia Silva. Fim da compulsoriedade da contribuição sindical e seus impactos: esvaziamento da força sindical. **Revista Direito UNIFACS**, n. 268 2022. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7854. Acesso em: 21 abr. 2023.

G1. Gilmar Mendes muda entendimento e vota a favor de contribuição assistencial para sindicatos no STF. Brasília, G1,21 abr. 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/04/21/gilmar-mendes-muda-entendimento-e-vota-a-favor-de-contribuicao-assistencial-para-sindicatos-no-stf.ghtml. Acesso em: 22 abr. 2023.

INFOMONEY. **Contribuição assistencial obrigatória**: julgamento no STF é suspenso com 3 votos a favor da cobrança. São Paulo, InfoMoney, 21 abr. 2023. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/stf-julga-acao-que-pode-flexibilizar-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria/. Acesso em: 22 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MABEL, Sandro. **Na Fieg, magistrados defendem avanços da legislação trabalhista**. FIEG, Goiás, 20 abr. 2023. Disponível em: https://fieg.com.br/noticia-na-fieg-magistrados-defendem-avancos-da-legislacao-trabalhista. Acesso em: 21 abr. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

MARTIN, Roberto de. O grande feito da reforma trabalhista foi o aumento do desemprego e a volta da fome. Entrevistado: Eduardo Surian. São Paulo: **CartaCapital**, 13 jan 2022. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/justica/o-grande-feito-da-reforma-trabalhista-foi-o-aumento-do-desemprego-e-a-volta-da-fome/. Acesso em: 21 abr. 2023.

OKAJIMA, Bruno Minoru. Importância da decisão do STF em relação à ultratividade das normas coletivas. São Paulo: **Consultor Jurídico**, 22 jul. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jul-22/minoru-okajima-stf-ultratividade-normas-coletivas.

Acesso em: 21 abr. 2023.

PANTALEÃO, Ana Claudia Martins. A limitação do negociado sobre o legislado. **Megajurídico**, 9 jun. 2022. Disponível em: https://www.megajuridico.com/a-limitacao-do-negociado-sobre-o-legislado/. Acesso em: 21 abr. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Brasil: Grupo GEN, 2020.