

AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO OCORRIDAS ENTRE A EDIÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DA REFORMA TRABALHISTA

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

RESUMO

A Lei nº 13.467 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e trouxe mudanças na legislação trabalhista brasileira, tanto no direito material quanto no direito processual. No primeiro deles, as alterações legislativas alcançaram as relações individuais e coletivas de trabalho. Como se sabe, as mudanças no campo do direito coletivo do trabalho refletem significativamente nos contratos individuais dos trabalhadores e com a reforma trabalhista não foi diferente. O objetivo deste artigo é mostrar que, na linha já trilhada por reformas que a antecederam, como a promovida pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a Lei nº 13.467/2017, antecipou-se à necessária mudança na estrutura sindical brasileira e ampliou a hibridez que já a caracterizava.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito coletivo do trabalho; reforma trabalhista; reforma sindical; negociação coletiva; contribuição sindical.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca estudar as recentes alterações empreendidas pela Lei nº 13.467/2017 no direito coletivo do trabalho. Referem-se, notadamente, ao fim da obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical, à prevalência das disposições negociadas sobre a legislação positivada e da

negociação coletiva local sobre a setorial, com a atribuição de maior força normativa ao acordo coletivo frente à convenção coletiva, e à regulamentação da comissão de empregados.

A reforma do modelo sindical vigente, inspirado em sua origem no sistema corporativista que foi implantado na Era Vargas, é necessária. Referido modelo é marcado por forte intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho e tem por principais características a unicidade sindical, o sistema confederativo, a contribuição sindical compulsória, o poder normativo dos Tribunais do Trabalho e a representação classista.

Segundo a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, referidos princípios não refletem a liberdade sindical, entendida tanto no aspecto individual (sindicalização livre) quanto no coletivo (autonomia sindical). A adoção de modelo corporativista para a organização dos sindicatos no Brasil não permitiu que se ratificasse referida Convenção (ADORNO JÚNIOR, 2010). Já houve mudanças na estrutura sindical brasileira, especialmente com o advento da Constituição Federal de 1988, mas não foram suficientes para classificar o modelo de relações coletivas de trabalho brasileiro como de liberdade sindical. Algumas dessas mudanças aumentaram a hibridez do sistema, ao ponto de torná-lo contraditório, o que foi agravado pela legislação ordinária, como se verá neste estudo.

2. ALTERAÇÕES ADVINDAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DE EMENDAS CONSTITUCIONAIS

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram suprimidos importantes pilares do corporativismo no modelo sindical brasileiro. Vedou-se a intervenção estatal na atividade sindical, que vigorava desde a origem do modelo implantado na década de 1930, e o Estado foi impedido de interferir na criação e no funcionamento dos sindicatos pelo artigo 8º, inciso I, do texto constitucional. Assim, a existência da antiga carta sindical e a possibilidade de destituição de diretoria das entidades sindicais para a nomeação de interventores foram superadas pela nova ordem constitucional (ADORNO JÚNIOR, 2010).

Essas mudanças, contudo, foram incompletas e não permitiram enquadrar o modelo de relações coletivas de trabalho brasileiro como totalmente democrático. Mantiveram-se a contribuição sindical compulsória, antigamente denominada imposto sindical, e a unicidade sindical, que é a exclusividade de representação da categoria por um único sindicato. Também permaneceram a organização sindical por categorias, de formas piramidal

e vertical, o poder normativo dos Tribunais do Trabalho e a representação classista. Esta última foi suprimida por Emenda Constitucional que não tardou a ser aprovada, a de número 24, do ano de 2000. Com sua edição, as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas do Trabalho e o órgão julgador, antes colegiado e composto pelo juiz togado e por dois juízes classistas, passou a ser monocrático, com a atuação de maneira singular pelo primeiro deles (ADORNO JÚNIOR, 2010).

Buscou-se desatrelar o movimento sindical da estrutura do Estado, mas não foi o único passo legislativo dado nesse sentido posteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988. Outra Emenda Constitucional, de nº 45/2004, conhecida como a da Reforma do Judiciário, procurou fazer novas alterações no antigo modelo sindical. Criou a figura do mútuo consenso para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, com a redação dada ao artigo 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988, cuja interpretação foi feita de maneira mais atenuada pelos Tribunais do Trabalho (ADORNO JÚNIOR, 2014).

O mútuo consentimento foi alçado ao patamar de requisito para a válida instauração do dissídio coletivo. Foram excluídas desta regra apenas as atividades de interesse público, para o que se conferiu legitimidade ao Ministério Público do Trabalho para a instauração da instância coletiva (artigo 114, § 3º, da Constituição Federal de 1988). A exigência de concordância expressa do suscitado para a propositura do dissídio coletivo, na prática, prejudicaria as categorias profissionais mais fracas, o que norteou as decisões judiciais que validavam a concordância tácita, pela participação do suscitado em negociação coletiva e pela falta de expressa oposição ao dissídio coletivo ou feita sem a apresentação de motivos.

A mudança legislativa visou incentivar a negociação coletiva como meio de solução dos conflitos coletivos do trabalho. No entanto, o condicionamento da instauração do dissídio coletivo ao prévio consenso entre os grupos em conflito, além de comprometer o livre exercício do constitucional direito de ação, antecipou-se à necessária reforma sindical. O sistema que consagra a unicidade sindical e a estrutura sindical confederativa não permite que entes sindicais de menor expressão possam negociar coletivamente de forma livre, por não contarem com poder de pressão sobre o empregador (ADORNO JÚNIOR, 2014). Para a maior legitimidade nas negociações coletivas e eficácia das normas que delas resultam, a reforma sindical precisaria findar com os resquícios do regime corporativista nas relações coletivas de trabalho.

As mudanças implantadas em âmbito constitucional no campo do

direito coletivo do trabalho que se anteciparam à reforma sindical não foram únicas, pois a legislação infraconstitucional também promoveu precipitadas alterações, em especial trazidas pelas Leis nº 11.648/2008 e 13.467/2017.

3. MUDANÇAS DECORRENTES DA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA

3.1. Inclusão das Centrais Sindicais

Em 2008, com a edição da Lei nº 11.648, nova mudança nas relações sindicais contribuiu para afastar aspectos do antigo modelo corporativista. As centrais sindicais, que não tinham previsão na estrutura piramidal por serem intercategoriais, passaram a integrar o modelo de relações coletivas de trabalho como entidades sindicais de cúpula, em patamar superior ao das confederações, inclusive com direito ao percentual de 10% do montante arrecadado a título de contribuição sindical, nos termos do artigo 589 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (ADORNO JÚNIOR, 2010).

A estrutura confederativa verticalizada idealizou como entidades de cúpula as corporações, mas não chegaram a existir de fato e o topo da pirâmide sindical foi ocupado pelas confederações, nas respectivas categorias. As centrais sindicais não se coadunam com o antigo modelo de relações coletivas de trabalho, porque não representam categoria profissional específica, mas nele foram acomodadas pela Lei nº 11.648/2008, porque já atuavam na prática, sobretudo a partir da década de 1980 (FARIA, 1995).

A organização de trabalhadores e empresas por setores da atividade econômica visou facilitar o controle do trabalho e da economia pelo Estado corporativista, pois evitaria a deflagração de greves gerais. As centrais sindicais, como entidades intercategoriais posteriormente incluídas em estrutura que foi compartimentada em categorias, quebraram essa lógica, pois entre seus filiados há entidades de diferentes graus e componentes de diversificados ramos de atividades profissionais (ADORNO JÚNIOR, 2010).

3.2. A Reforma Trabalhista

Mais recentemente, em 11 de novembro de 2018, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que implantou a Reforma Trabalhista, retirou-se, de forma indireta, a compulsoriedade da contribuição sindical. Os artigos 545, 578 e 579 da CLT foram alterados, para substituir a nomenclatura de imposto por contribuição sindical e para condicionar o desconto do valor anual dos vencimentos do trabalhador à sua expressa autorização. Por outro

lado, permitiu-se que a negociação coletiva, expressão do exercício da autonomia privada, altere regras previstas na legislação trabalhista, como dispõem os artigos 611-A e 611-B da CLT. Valorizou-se, ainda, a negociação coletiva local em detrimento da setorial (artigo 620 da CLT) e se estendeu a possibilidade de terceirização de serviços para as atividades-fim (artigo 4º-A da CLT).

Essas alterações, além dos riscos que podem trazer à sobrevivência das entidades sindicais e dos direitos da classe trabalhadora, ampliaram a já caracterizada hibridez do modelo de relações coletivas de trabalho brasileiro, inaugurada pela Constituição Federal de 1988, pois precederam à necessária reforma sindical. Não pode mais ser classificado como tipicamente corporativista, pois muitas de suas características foram suprimidas por alterações legislativas que se sucederam. Mas também não se enquadra como modelo sindical democrático, considerando os parâmetros de liberdade ditados pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, ainda não alcançados pela legislação brasileira (ADORNO JÚNIOR; COMBE, 2016).

3.2.1. A prevalência do negociado sobre o legislado

A Constituição Federal de 1988 incentivou o exercício da autonomia privada coletiva, ao valorizar as convenções e os acordos coletivos de trabalho, notadamente no artigo 7º, inciso XXVI. Também dispôs, de modo expresso, sobre as matérias nas quais permite que se flexibilize a legislação trabalhista, especificamente nos incisos VI (salário), XIII (horário) e XIV (turnos de revezamento) do mesmo artigo 7º.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, o artigo 611-A da CLT passou a apresentar rol de matérias que podem ser negociadas coletivamente. São classificadas pela nova legislação como medidas positivas da negociação coletiva, entre as quais a jornada de trabalho, o banco de horas, o intervalo intrajornada, a adesão ao programa do seguro-emprego, o plano de cargos, salários e funções, o enquadramento em função de confiança (comum para os bancários), o regulamento empresarial, a representação nos locais de trabalho, o teletrabalho, o adicional de sobreaviso, o contrato de trabalho intermitente, a remuneração por produtividade (inclusive gorjetas), a modalidade de registro da jornada, a troca de dia de feriado, o enquadramento de grau de insalubridade, a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, o prêmio de incentivo e a participação nos lucros e resultados. A relação é classificada como exemplificativa pelo próprio preceito de lei que a prevê, ao utilizar a expressão entre outros (SILVA, 2017).

O artigo 611-B da CLT, em contrapartida, estabelece rol taxativo de matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva, ao mencionar o termo exclusivamente, como as relativas às normas de identificação profissional (registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social), seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, décimo terceiro salário, adicional noturno, proteção do salário, salário-família, repouso semanal remunerado, adicional de horas extras, férias anuais e adicional de um terço, licença-maternidade, licença-paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio proporcional, normas de saúde, higiene e segurança, adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, aposentadoria, seguro contra acidentes do trabalho, prazo prescricional para ajuizamento de ação, proibição de discriminação de salário e critérios de admissão de trabalhador com deficiência, proteção do trabalho de crianças e adolescentes, igualdade de direitos entre os empregados e os trabalhadores avulsos, liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, prévia anuência para desconto salarial estabelecidos em normas coletivas, direito de greve e definição de atividades essenciais, além das disposições dos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT. As matérias em questão envolvem alto grau de interesse público, escapando à esfera de disposição das partes, o que motivou o legislador reformista a excluí-las taxativamente da negociação coletiva (SILVA, 2017).

A discussão que ganhou terreno é relativa à possível inconstitucionalidade das disposições legais em estudo frente ao artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, que restringe a negociação *in pejus* às situações tratadas nos incisos VI, XIII e XIV. Também causou polêmica a exclusão expressa, pela nova regra, de disposições sobre duração do trabalho e intervalos do grupo de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Ao relacioná-las entre as matérias que podem ser negociadas, no artigo 611-A da CLT, o legislador reformista contrariou expressamente o artigo 611-B, § único, da CLT, que traz a mencionada ressalva. Não há interpretação lógica para a falta de inclusão de referidos temas entre as regras de proteção à saúde do trabalhador, sobretudo diante do entendimento jurisprudencial que já havia se sedimentado com a edição da Súmula 437, inciso IV, do TST¹ (SILVA, 2017).

¹ Súmula 437 do TST: Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva.

As alterações legislativas trazidas pela reforma trabalhista também aumentaram a esfera da autonomia individual nas relações de emprego, que foi alçada ao mesmo patamar da negociação coletiva para os trabalhadores de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios previdenciários (artigo 444, § único, da CLT). Neste aspecto, também se cogita da inconstitucionalidade do novo texto legal por ofensa ao princípio da igualdade, diante da segmentação de trabalhadores por nível salarial. Nos termos dos artigos 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal de 1988, do artigo 3º, § único da CLT, não se admitem distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, bem como entre os trabalhos intelectual, técnico e manual. O salário não deve servir como parâmetro seguro para definir o poder de negociação do trabalhador perante o empregador e o empregado ‘autossuficiente’, que dificilmente promoverá reclamação trabalhista, não pode ser privado de direitos, sobretudo constitucionais, pelo padrão de seu ganho (MAIOR, 2017).

A ampliação do âmbito de atuação da negociação coletiva no cenário instaurado pela Lei nº 13.467/2017 não se coadunou com a retirada de receita das entidades sindicais, decorrente do fim da obrigatoriedade do imposto sindical. A situação foi agravada pelo fortalecimento da negociação local (específica) em detrimento da setorial e pela ampliação das hipóteses de cabimento da terceirização. As mudanças legislativas enfraqueceram a representação coletiva da mão de obra e poderão resultar na retirada de direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. Sustenta-se que o foco do legislador reformista foi permitir a gradativa supressão de direitos e que não se preocupou em instituir medidas que fortalecessem a negociação coletiva, como de proteção ao exercício do direito de greve, ou que buscassem garantir a eficácia da tutela jurisdicional (MAIOR, 2017). Outro aspecto que agrava esse quadro decorre da facilitação da dispensa coletiva pela nova redação dada ao artigo 477-A da CLT, pois igualmente prejudica o poder de negociação dos grupos e aumenta a renúncia coletiva de direitos, diante do receio de perda de postos de trabalho (MAIOR, 2017).

Regras acessórias foram acrescidas pelo legislador reformista na lei trabalhista, como as dos parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do artigo 611 da CLT. O primeiro limita o âmbito da análise da validade da norma jurídica pelo Poder Judiciário, ao remeter o intérprete ao artigo 8º, § 3º, da CLT. Por referido preceito de lei, o juiz deverá verificar apenas a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, à luz do artigo 104 do Código Civil, em clara aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O segundo parágrafo dispõe que a falta de expressa

indicação de contrapartidas recíprocas na norma coletiva não maculará a negociação feita *in pejus*, o que passa a permitir que se reduzam direitos sem a clara indicação de aspectos de transação. O § 3º, ao contrário, trouxe regra positiva para o direito coletivo do trabalho, ao preceituar a proteção ao emprego contra a dispensa imotivada durante a vigência de cláusula normativa que reduza o salário ou a jornada. O mesmo se aplica ao § 4º, que estabelece que a anulação da cláusula normativa compensatória não implicará na devolução de valores (SILVA, 2017).

A redação dada ao § quinto, do artigo 611 da CLT, contudo, não poderá ser feita de forma literal, pois a se chamar os sindicatos para figurar como litisconsortes necessários não somente nas ações coletivas que visem anular cláusulas normativas, mas também nas individuais em que se discuta sua validade, ficarão burocratizados os trâmites processuais sem proveito coletivo prático, pois a decisão não terá efeitos para além dos litigantes (BEBBER, 2017).

Como se verifica, os resultados positivos que se espera das mudanças legislativas para as relações coletivas de trabalho, em especial no campo da negociação coletiva, ficarão prejudicados pelo fato de que sua implantação antecedeu à reforma que instituiu, de forma efetiva, a liberdade sindical no Brasil.

3.2.2 Efeitos das cláusulas normativas

Grande polêmica interpretativa foi gerada pela mudança na redação do artigo 620 da CLT, feita pela Lei nº 13.467/2017, para prescrever que as cláusulas do acordo coletivo devem prevalecer sobre as disposições da convenção coletiva. Mitigou-se o tradicional princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, para se prestigiar a negociação local e específica em detrimento da setorial. Assim, a negociação local, que é feita no âmbito da empresa, terá prioridade em relação à celebrada para a categoria (SILVA, 2017).

Ao mesmo tempo, fortaleceu-se a representação local de trabalhadores, com a regulamentação da comissão de empregados do artigo 11 da Constituição Federal de 1988 pelos artigos 510-A a 510-D da CLT. Há o risco de fragmentação da representação de trabalhadores, especialmente se a comissão de empregados não atuar em sintonia com o sindicato da categoria profissional (MARTINS; PEDREIRA, 2017). O fim da compulsoriedade da contribuição sindical, como já se destacou, reduziu significativamente a receita das entidades sindicais, enfraquecendo-as. O incentivo à atuação local de órgão de representação de empregados, se não houver parceira com a entidade sindical representativa da categoria profissional, será outro

elemento de retirada de poder dos sindicatos de base, que operam em âmbito preponderantemente setorial (BITENCOURT, 2017b).

Outro aspecto alcançado pela reforma trabalhista é o do campo subjetivo de aplicação das normas coletivas. O Decreto Lei nº 229, de 29.02.1967, atribuiu-lhes eficácia geral, com efeito denominado ultracontraentes. As disposições negociadas pelos sindicatos por convenção coletiva alcançam os contratos de trabalho de todos os integrantes da categoria, por predeterminação legal de efeito *erga omnes*. Deste modo, mesmo que o trabalhador não seja sócio do sindicato, seu contrato será alcançado pelas cláusulas da convenção coletiva em decorrência da regra de representação automática da categoria profissional. A contribuição sindical servia como relevante fonte de custeio da atividade sindical e justificava a tarefa de representação automática dos filiados, que é exercida independentemente da associação voluntária. Com a exigência legal de prévia autorização de desconto pelo trabalhador e o conseqüente fim da obrigatoriedade de recolhimento da contribuição sindical, alguns sindicatos passaram a se recusar a reconhecer a extensão dos efeitos das normas coletivas e da função de prestar assistência jurídica aos não associados (MARTINES, 2019).

Não somente quanto ao aspecto dos sujeitos abrangidos pelas disposições normativas restringem-se as polêmicas geradas pela reforma trabalhista. De forma expressa, a Lei nº 13.467/2017 alterou a antiga regra da ultratividade da norma coletiva, que é a extensão de seus efeitos para além do período máximo de vigência de dois anos. Os defensores da teoria da ultratividade irrestrita invocavam o princípio da inalterabilidade das condições contratuais, previsto no artigo 468 da CLT, e a Súmula 51 do C. TST, relativa à aderência contratual das regras de regulamentos de empresas. Outra corrente de entendimento sustentava que os efeitos da cláusula normativa cuja vigência expirou ficavam condicionados ao advento de nova norma coletiva, ao que se denominou de ultratividade condicionada (SILVA, 2017).

Ao dispor sobre a matéria, a Lei nº 13.467/2017 vedou expressamente a ultratividade da cláusula normativa, em nova redação dada ao artigo 614, § 3º, da CLT, na linha da jurisprudência que já se sedimentava no Supremo Tribunal Federal, em especial por decisão liminar proferida na ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, ajuizada em 27 de junho de 2014. O posicionamento adotado pelo ministro relator para a concessão de liminar já era contrário ao da última redação dada à Súmula 277 do TST, mas se assemelhava ao seu texto original (STF, 2018).

No campo do direito coletivo do trabalho, no entanto, os princípios não são os mesmos que regem a contratação individual. Assim, sustentar-se a ultratividade incondicionada como efeito da cláusula normativa com base no

princípio da prevalência da norma mais favorável não tem amparo nos princípios da equivalência dos contratantes coletivos e da criatividade jurídica na negociação coletiva. Na esfera das relações coletivas de trabalho, não há a diferença de poderes entre os contratantes que caracteriza a contratação individual, diante da obrigatória participação das entidades sindicais profissionais nos procedimentos de negociação (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988).

Resta saber se a sedimentação do entendimento jurisprudencial pela vigência da cláusula normativa restrita ao período negociado, ora consagrada na nova regra do artigo 620, § 3º, da CLT, servirá como incentivo à negociação coletiva ou se acomodará as partes convenientes, o que somente a prática mostrará. A motivação para buscá-la certamente estará com o contratante que se beneficiar da disposição normativa que perderá a vigência. Poderá ser tanto o sindicato profissional quanto o patronal, este nas situações em que a cláusula normativa não incorporada aos contratos individuais de trabalho flexibilize direitos, como nos casos de instituição de banco de horas e de redução de salários (artigo 8º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal 1988). Mais um aspecto que depende da efetiva implantação da liberdade sindical para ter a esperada eficácia.

3.2.3. Fontes de custeio dos Sindicatos

A reforma trabalhista também alterou a forma de custeio das atividades sindicais. A manutenção do sistema confederativo é feita, entre outras fontes, pelas seguintes contribuições: mensalidade sindical, contribuição assistencial, contribuição confederativa, taxa negocial e contribuição sindical. Destas, apenas a última alcançava a todos os integrantes da categoria, com natureza jurídica de contribuição social (ADORNO JÚNIOR; COSTA; RAVAGNANI, 2012). O Poder Judiciário já havia adotado esse posicionamento por meio do Precedente Normativo 119 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da Súmula 666 do STF, com base na aplicação do princípio da liberdade sindical.

A contribuição sindical, antigamente denominada imposto sindical, tem natureza de contribuição social, com conteúdo de parafiscalidade², e para os trabalhadores, corresponde ao valor do salário de um dia de trabalho (artigo 580, inciso I, da CLT). Foi mantida pela Constituição Federal de 1988, notadamente no artigo 8º, inciso IV, com o permissivo de seu artigo

² Entende-se por parafiscalidade a permissão pelo ente que detém o poder de arrecadar, fiscalizar e administrar o tributo para terceiro exercê-lo.

149 e como característica da antiga estrutura sindical corporativista.

A Lei nº 13.467/2017, no entanto, alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, para substituir a nomenclatura de imposto por contribuição sindical, adequando-a ao texto constitucional, e para condicionar o desconto do valor correspondente à prévia autorização pelo empregado, o mesmo valendo para as empresas em relação à parcela devida a este título ao sindicato patronal (BITENCOURT, 2017a).

Muitas foram as ações ajuizadas pelas entidades sindicais, entre o final de 2017 e o primeiro semestre de 2018, para garantir o repasse obrigatório dos valores de contribuições sindicais e as decisões judiciais das Varas do Trabalho não foram unânimes. A discussão chegou a ser enfrentada por Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e até mesmo pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), que cassou liminares que determinavam o imediato recolhimento, como na reclamação correicional nº 1000178-77.2018.5.00.0000 (TST, 2018).

O dissenso jurisprudencial em questão foi dirimido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5794, em 29.06.2018. Por votação não unânime (seis votos a três), os ministros daquela Corte decidiram pela constitucionalidade da alteração legislativa levada a efeito pelo artigo 1º da Lei nº 13.467/2017 aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT. Outras dezoito ações haviam sido ajuizadas com o mesmo objeto perante o Supremo Tribunal Federal e foram alcançadas pela referida decisão. O fundamento apresentado no voto vencedor, para validar as novas regras que condicionam o recolhimento da contribuição em estudo à prévia autorização dos empregados, foi o da aplicação do princípio da liberdade sindical. Manteve-se, ainda, o entendimento que havia sido adotado no tema de Repercussão Geral nº 227, no sentido de que a contribuição sindical pode ser criada ou extinta por lei ordinária (STF, 2018).

As entidades sindicais buscaram contornar o entrave criado pela nova legislação mediante a inclusão de cláusulas em instrumentos normativos que autorizem o desconto geral da contribuição sindical e as decisões dos Tribunais do Trabalho sobre a validade destas disposições coletivas ainda não são uniformes, pois há favoráveis³ e contrárias⁴.

O quadro atual reduziu significativamente a arrecadação das entidades sindicais, porque o valor anteriormente recolhido a título de contribuição

³ TRT-MG – PJE 0010190-22.2018.5.03.0183 (ROPS) – acórdão de 04/07/2018.

⁴ TRT-RS - MS 00206951220185040000 – acórdão de 09/04/2018.

sindical respondia por parcela significativa de suas receitas. Em contrapartida, foram mantidas as obrigações de representar a categoria nas negociações coletivas e de prestar assistência judiciária, mesmo sem o prévio custeio pelos trabalhadores que não tenham se associado à entidade sindical. Não se alterou o efeito ultracontraentes das normas coletivas, que prevalecerá mesmo que não tenha havido o prévio custeio da atividade sindical e sem limitação da incidência das normas coletivas aos contratos de trabalho dos associados à entidade sindical que as negociou.

Neste cenário, como já se destacou, alguns sindicatos têm buscado se eximir da obrigação de representar toda a categoria independentemente do recolhimento da contribuição sindical, porque entendem que a função está condicionada ao prévio custeio das atividades pelos trabalhadores que a integram, questão ainda não apreciada judicialmente sob a ótica da legislação modificada (LOBO, 2019). Mais uma evidência de que as alterações legislativas feitas por via ordinária antecederam à necessária reforma sindical, ampliando a hibridizade do sistema brasileiro de relações sindicais.

3.2.4. Representação local de empregados

A Reforma Trabalhista também regulamentou a representação de trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, prevista no artigo 11 da Constituição Federal de 1988. Deve ser feita por empresa e não por estabelecimento, exceto quando opera em diferentes Estados da Federação (artigo 510-A, § 2º, da CLT). Trata-se de via de representação profissional mais específica e de atuação paralela a dos sindicatos. Há a possibilidade de, na prática, ocorrerem divergências de posicionamentos entre a comissão local de empregados e a representação setorial da categoria pelo sindicato profissional, o que pode enfraquecer o poder deste último (MARTINS; PEDREIRA, 2017).

A composição das comissões de empregados é de três a sete integrantes e varia conforme o número de trabalhadores na empresa (artigo 510-A, § 1º, da CLT). De duzentos a três mil empregados, haverá três integrantes, acima de três mil e até cinco mil, o número é de cinco membros e nas empresas com mais de cinco mil empregados a comissão será composta por sete membros. Tem por atribuições, nos termos do artigo 510-B da CLT, representar empregados perante a administração da empresa, aprimorar o relacionamento entre os sujeitos do contrato de trabalho com base na boa-fé e no respeito, promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho para prevenir desavenças, buscar soluções para os conflitos decorrentes da

relação de trabalho, assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados para impedir discriminações, encaminhar reivindicações de trabalhadores ao âmbito de representação e acompanhar o cumprimento da legislação e das normas coletivas (BITENCOURT, 2017b).

A eleição deverá ser convocada com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, e a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados não candidatos. Se não houver número suficiente, a comissão será formada com os que se candidatarem e, caso não haja registro de candidatura, nova eleição será convocada no prazo de um ano. Não podem ser candidatos empregados contratados a prazo determinado, com contrato suspenso ou em cumprimento de aviso prévio (artigo 510-C da CLT).

Os eleitos serão empossados no cargo no dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. O período de vigência do mandato dos representantes eleitos é de um ano, sendo vedada a recondução nos dois anos seguintes, e seu exercício não suspende ou interrompe o contrato de trabalho (artigo 510-D, §§ 1º e 2º, da CLT). Institui-se nova figura de estabilidade, que se estende do momento do registro da candidatura ao cargo de representante na comissão de empregados até um ano após o fim do mandato. Visa evitar dispensas arbitrárias ou sem motivos disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (artigo 510-D, § 3º, da CLT) e em muito se assemelha à proteção do emprego do vice-presidente da CIPA, prevista no artigo 165 da CLT (MARTINS; PEDREIRA, 2017).

A representação local pode permitir a aproximação dos trabalhadores à administração da empresa, inclusive para fins de participação na gestão, o que colabora para sua integração ao ambiente de trabalho (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009). No entanto, deverá ser feita em sintonia com a representação sindical da categoria, para que não se enfraqueçam, com divisões infrutíferas, as reivindicações da classe.

4. A NECESSIDADE DE REFORMA SINDICAL

As alterações legislativas acima destacadas não esperaram a necessária reforma sindical e o modelo de relações coletivas do trabalho brasileiro em vigor não é de liberdade e não permite a aplicação eficaz das novas regras legais. Para agravar a situação, o que se constata é que os projetos de lei encaminhados há bastante tempo ao Congresso Nacional não permitem instituir a plena liberdade sindical e a ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil (ADORNO JÚNIOR, 2010).

Seria imprescindível para tanto, terminar com as regras da unicidade sindical e da filiação compulsória, permitindo-se a escolha livre por trabalhadores e empresários da forma de organização sindical que mais lhes aprouvesse. As categorias não podem ser impostas pela lei como modelo de organização sindical, a base territorial de representação de trabalhadores e empresas não deve ser previamente delimitada e são necessários mecanismos que inibam a prática de condutas antissindicais e que aprimorem a qualidade da representação sindical (SILVA, 2004).

Terminar com a obrigatoriedade da contribuição sindical e estimular a representação de trabalhadores no próprio ambiente de trabalho foram passos no sentido da liberdade sindical, mas terão efeito contrário na prática das relações coletivas de trabalho se não forem acompanhados das outras medidas necessárias para sua implementação. O mesmo se aplica à pretendida ampliação do âmbito da negociação coletiva para a criação de normas jurídicas, que não pode prescindir dos parâmetros ditados pelas Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho. O procedimento de negociação coletiva deve ser livre, o que demanda a garantia do exercício do direito de greve e a aplicação dos princípios da equivalência dos contratantes coletivos, da lealdade e da transparência na negociação coletiva (boa-fé contratual), da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada, que é a conformação da norma coletiva com a legislação em vigor (SILVA, 2004).

Os diplomas legais que normatizaram o direito coletivo do trabalho após o advento da Constituição Federal de 1988 inverteram a ordem das mudanças. A criação do mútuo consenso para a instauração do dissídio coletivo, a inserção das centrais sindicais como beneficiária de parcela da contribuição sindical, a facultatividade de seu recolhimento e a representação local de trabalhadores estariam em sintonia com sistema de ampla liberdade sindical, não existente no modelo brasileiro. Suas características atuais permitem classificá-lo como híbrido, pois transita lentamente do corporativismo para a plena liberdade sindical. A reforma sindical permitiria implantar efetivamente a liberdade sindical e, desta forma, valorizar a negociação coletiva. A reorganização dos sindicatos atenderia aos interesses coletivos dos representados mais particularmente e permitira o legítimo e autônomo exercício da função negocial (ADORNO JÚNIOR, 2010).

Não é o que se conseguiria plenamente, contudo, com a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição para a Reforma Sindical de nº 369/2005, resultado de discussões no Fórum Nacional do Trabalho. Foi apresentada ao Congresso Nacional em 02.05.2017 e seguida de Anteprojeto de Lei de

Relações Sindicais, que obteve tramitação legislativa em paralelo. Buscou extinguir a unicidade sindical e a organização por categorias, mas com substituição pela figura da representação derivada, pela qual o sindicato que detivesse 20% dos associados da base de representação teria o poder de negociação com período de transição de cinco anos. Entre outros objetivos, visou garantir a representação de trabalhadores nos locais de trabalho, a legitimação das centrais sindicais, a tutela judicial de direitos coletivos e individuais de trabalhadores, a instituição de taxa de negociação única limitada a 1% do salário mensal acompanhada apenas de mensalidade associativa e o combate às condutas antissindicais. Também dispôs sobre o fim da aplicação da norma coletiva mais benéfica e da ultratividade da cláusula normativa, a contratação de temporários para atividades essenciais em caso de greve e o término do poder normativo e do julgamento das greves pelos Tribunais do Trabalho (ADORNO JÚNIOR; COMBE, 2016).

As críticas que recebeu à época foram de que não tratou da situação do servidor público, o que foi relegado à legislação ordinária, concentrava poderes nas cúpulas sindicais por meio da figura da representação derivada com exclusividade de representação e que trazia o risco de volta da antiga carta sindical e do intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho, com negociações tripartites com representantes do Estado (Ministério do Trabalho).

Como demandou quórum qualificado para a aprovação e encontrou resistência de entidades sindicais mais conservadoras, não avançou no processo legislativo. Optou-se por fatiá-la, com a aprovação por lei ordinária de alguns de seus termos, a exemplo da inclusão das centrais sindicais no sistema de relações coletivas de trabalho, feita pela Lei nº 11.648/2018, e das recentes modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 quanto ao fim da ultratividade da norma coletiva, da prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva e da regulamentação da comissão de empregados no local de trabalho.

Referida proposta de emenda constitucional para a reforma sindical não consagrava a ampla liberdade sindical, no que foi seguida por anteprojeto de relações sindicais que buscava regulá-la. Os fortes interesses contrários à sua aprovação, sobretudo das entidades sindicais que se beneficiam da unicidade, impediram a aprovação legislativa. A Lei nº 11.648/2008, apesar de ter reconhecido as centrais como entidades sindicais, conferiu-lhes personalidade sindical restrita, pois até mesmo para celebrar instrumentos normativos dependem da participação de outra entidade sindical. A mudança legislativa deixou o sistema híbrido, pois passaram a conviver entidades

intercategoriais, que são as centrais sindicais, com sindicatos organizados verticalmente por categorias. Além de ter aumentado a hibridez do sistema, as alterações legislativas pontuais não alcançaram a base da estrutura sindical corporativista, relativa à unicidade sindical e ao sistema confederativo de representação por categorias (ADORNO JÚNIOR, 2010).

O modelo da unicidade sindical não trouxe o esperado aumento do poder de negociação dos sindicatos, pois sua fragmentação no Brasil é visível, pela existência de mais de dezoito mil entidades sindicais. É preciso implantar os parâmetros da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho para se consagrar a ampla liberdade sindical, criando-se condições reais e seguras para a prática da negociação coletiva por entidades sindicais detentoras de legitimidade de representação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma no modelo das relações coletivas de trabalho no Brasil ainda não se efetivou por completo. Foi inaugurada pela Constituição Federal de 1988, que terminou com a possibilidade de intervenção nos sindicatos, reconhecendo-lhes autonomia, e, por emenda que se seguiu em seu texto, acabou com a representação classista. Eram parâmetros próprios de modelo corporativista de relações coletivas de trabalho e sua supressão, apesar de inaugural de mudanças, não se fez acompanhar da derrubada de outros pilares caracterizadores do sistema. Mantiveram-se a unicidade sindical, a estrutura confederativa e a contribuição sindical compulsória, características que impediram a ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil.

Seguiu-se a Emenda Constitucional nº 45/2004, que instituiu o requisito do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica e buscou limitar a extensão do Poder Normativo dos Tribunais do Trabalho. Veio lei ordinária que reconheceu legitimidade às centrais sindicais e a reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017 visou priorizar a negociação coletiva, sobretudo a realizada em âmbito local, com a regulamentação da comissão de empregados, a prevalência do negociado sobre o legislado e a atribuição de maior força normativa aos acordos coletivos frente às convenções coletivas. Essas mudanças ficaram prejudicadas pela ausência de reforma substancial na estrutura sindical brasileira, sobretudo pela manutenção da unicidade sindical, do sistema confederativo de organização das entidades sindicais e da filiação compulsória e automática.

Em muitos pontos, as alterações mencionadas derivaram de disposições

que integravam a Proposta de Emenda à Constituição para a Reforma Sindical de nº 369/2005, mas a aprovação de seus termos não teria permitido a ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil, em especial porque substituíam a unicidade sindical pela representação derivada e a contribuição sindical pela taxa negocial, não implantando, assim, a efetiva liberdade sindical. Agrava a situação o fato de que a falta de liberdade sindical, tanto sob a ótica individual, da sindicalização livre pelos trabalhadores, quanto pelo aspecto coletivo, de efetiva autonomia das entidades sindicais, impede a livre associação e a legítima negociação coletiva, compelindo-as a representar trabalhadores que se recusaram a contribuir pelo custeio de suas atividades, o que demanda urgente modificação, para a eficácia da representação sindical.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; NASCIMENTO, C. M. A.. O direito tutelar do trabalho e a tutela da saúde mental dos trabalhadores. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 2, nº 2, 2009, p. 49-65.

ADORNO JÚNIOR, H. L.. A estrutura sindical brasileira e a transição do sistema corporativista para o democrático nas relações coletivas de trabalho. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 3, nº 4, janeiro a junho, 2010, p. 99-116.

ADORNO JÚNIOR, H. L.. Mudanças no direito coletivo do trabalho decorrentes da Emenda Constitucional n. 45/2004. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 7, nº 12, 2014, p. 11-28.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; COSTA, A.; RAVAGNANI, P. C.. Contribuições sindicais: as modificações necessárias no sistema brasileiro para a efetiva liberdade sindical. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 5, nº 9, 2012, p. 43-62.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; COMBE A. P. As reformas necessárias na estrutura sindical brasileira. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 9, nº 16, 2016, p. 11-38.

BEPPER, J. C. **Litisconsórcio previsto na reforma trabalhista é incompatível com a CLT**. 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-jun-21/julio-bepper-proposta-litisconsorcio-incompativel-clt>. Acesso em fevereiro de 2018.

BITENCOURT, E. R. R.. Da contribuição sindical. **Reforma trabalhista interpretada**. Coordenação de ZIMMERMANN, C. L.. 2ª ed., Caxias do Sul: Plenum, 2017a, p. 205-215.

BITENCOURT, E. R. R.. Da representação dos empregados. **Reforma trabalhista interpretada**. Coordenação de ZIMMERMANN, C. L.. 2ª ed., Caxias do Sul: Plenum, 2017b, p. 181-203.

FARIA, J. E. C. de O. **Os novos desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, 159 p.

MAIOR, J. L. S. **A reforma trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho.** 2017. Disponível em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em fevereiro de 2018.

LOBO, A. P. **SINDPD/SP obtém liminar e condiciona benefícios da CCT à contribuição sindical.** 2019. Disponível em <http://m.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=mobile%2Csite&infoid=49903&sid+46#.XEiUNmnJ00M>. Acesso em fevereiro de 2019.

MARTINES, F. **Cresce debate sobre condicionar benefícios ao pagamento de contribuição sindical.** 2019. Disponível em <https://www.conju.com.br/2019-jan-20/cresce-debate-condicionar-beneficios-contribuicao-sindical>. Acesso em fevereiro de 2019.

MARTINS, A. A.; PEDREIRA, C. A. **Reflexões sobre a reforma trabalhista.** São Paulo: Scoretecci, 2017, 220 p.

SILVA, M. M. F. da. Da prevalência do negociado sobre o legislado. **Reforma trabalhista interpretada.** Coordenação de ZIMMERMANN, C. L.. 2^a ed., Caxias do Sul: Plenum, 2017, p. 217-248.

SILVA, O. P. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004, 207 p.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em janeiro de 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Disponível em: <http://www.trt03jus.br>. Acesso em fevereiro de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO. Disponível em: <http://www.trt04.jus.br>. Acesso em fevereiro de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em janeiro de 2008.