



ANA PAULA MAIA MÜLLER

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO
SOBRE O LEGISLADO E O FIM
DA OBRIGATORIEDADE
DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

ANA PAULA MAIA MÜLLER

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO
SOBRE O LEGISLADO E
O FIM DA OBRIGATORIEDADE DA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**



Fortaleza-CE

2021

© Copyright 2021 - Todos os direitos reservados.

FICHA TÉCNICA:

Editor-chefe: Vanques de Melo
Diagramação: Vanques Emanuel
Capa: Vanderson Xavier
Produção Editorial: Editora DINCE
Revisão: Da Autora

CONSELHO EDITORIAL:

Dr. Felipe Lima Gomes (Mestre e doutor pela UFC)
Prof. e Ma. Karine Moreira Gomes Sales (Mestra pela UECE)
Francisco Odécio Sales (Mestre pela UECE)
Ma. Roberta Araújo Formighieri
Dr. Francisco Dirceu Barro
Prof. Raimundo Carneiro Leite
Eduardo Porto Soares
Alice Maria Pinto Soares
Prof. Valdeci Cunha

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

MÜLLER, Ana Paula Maia

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O FIM DA
OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
Editora DINCE 2021. 149p.

ISBN: 978-85-7872-737-6

Direito do Trabalho 1. Reforma trabalhista 3. Negociação coletiva.

Todos os direitos reservados. Nenhum excerto desta obra pode ser reproduzido ou transmitido, por quaisquer formas ou meios, ou arquivado em sistema ou banco de dados, sem a autorização de idealizadores; permitida a citação

NOTA DA EDITORA

As informações e opiniões apresentadas nesta obra são de inteira responsabilidade do(s) autor (es).

A DIN.CE se responsabiliza apenas pelos vícios do produto no que se refere à sua edição, considerando a impressão e apresentação. Vícios de atualização, opiniões, revisão, citações, referências ou textos compilados são de responsabilidade de seu(s) idealizador (es).

Impresso no Brasil

Impressão gráfica: **DIN.CE**

CENTRAL DE ATENDIMENTO:

Tel.: (85) 3231.6298 / 9.8632.4802 (WhatsApp)
Av. 2, 644, Itaperi / Parque Dois Irmãos – Fortaleza/CE

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, por todo o apoio durante minha caminhada. Por todas as oportunidades que me proporcionam, sempre.

À minha mãe, por ser meu maior exemplo e minha maior incentivadora. Ao meu pai, por todos os ensinamentos de humildade e de crescimento.

Ao meu namorado, por me proporcionar calma, tranquilidade e leveza. Por sempre acreditar em mim, até mais do que eu mesma.

APRESENTAÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar duas grandes mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

O legislador reformista, ao prevê-las, expôs como propósitos a valorização da negociação coletiva e a aproximação do modelo de liberdade sindical brasileiro ao proposto pela Organização Internacional do Trabalho. No entanto, o objetivo do presente trabalho, realizado através do método indutivo, é questionar os propósitos implícitos do legislador ao prever essas alterações.

Não foram observados, pela Reforma Trabalhista, certos postulados e princípios gerais de direito, como o gradualismo, a progressão racional, a coerência do ordenamento jurídico e a sinceridade das leis laborais, o que ocasionou o enfraquecimento dos sindicatos no momento em que era esperada uma atuação forte e representativa que garantisse os direitos dos trabalhadores diante da possibilidade de sua redução ou supressão.

Apesar dos objetivos propostos pelo legislador, a não observância desses postulados referidos permite

concluir que a Lei 13.467/2017 violou o princípio da segurança jurídica. Dessa forma, torna-se possível, inclusive, especular se o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical é uma previsão constitucional.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
-------------------------	-----------

CAPÍTULO 1 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	17
---	-----------

1.1 Conceituação e Características da Negociação Coletiva.....	17
---	-----------

1.2 Reforma Trabalhista: Prevalência do Negociado sobre o Legislativo.....	27
---	-----------

1.2.1 Redinamização de Princípios decorrente da Prevalência do Negociado sobre o Legislativo.....	45
--	----

1.2.1.1 Princípio da Promoção da Melhoria da Condição Social.....	46
--	----

1.2.1.2 Princípio da Indisponibilidade	48
--	----

1.2.1.3 Princípio da Norma Mais Favorável	51
---	----

1.2.1.4 Princípio da Autonomia Privada Coletiva.....	53
--	----

CAPÍTULO 2 - O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	57
--	-----------

2.1 Princípio da Liberdade Sindical.....	57
---	-----------

2.1.1 Princípio da Liberdade Sindical na OIT	66
--	----

2.1.1.1 Prerrogativas para garantia da Liberdade Sindical	69
2.1.1.1.1 Pluralidade Sindical	70
2.1.1.1.2 Fontes de Custeio Sindical na OIT	74
2.1.2 Princípio da Liberdade Sindical no Brasil.....	73
2.1.2.1 Breve Evolução Histórica	73
2.1.2.2 Unicidade Sindical	82
2.1.2.3 Fontes de Custeio Sindical no Brasil	84
2.1.2.3.1 Contribuição Assistencial	86
2.1.2.3.2 Contribuição Confederativa	88
2.1.2.3.3 Contribuição Associativa ou Mensalidade Sindical.....	89
2.1.2.3.4 Contribuição Sindical	89
2.1.2.3.4.1 Constitucionalidade da Alteração do Caráter da Contribuição Sindical.....	91
2.1.2.3.4.2 Análise do Fim da Compulsoriedade da Contribuição Sindical.....	94

CASPÍTULO 3 - ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DE POSTULADOS E PRINCÍPIOS DE DIREITO97

3.1 Reforma Trabalhista – Trâmite Legislativo e Objetivos97

3.2 Reforma trabalhista – Princípios Gerais de Direito e Postulados Hermenêuticos102

3.2.1 Progressão Racional..... 103

3.2.2 Gradualismo	106
3.2.3 Sinceridade das Leis Laborais	108
3.2.4 Coerência do Ordenamento Jurídico	110
3.2.5 Segurança Jurídica	111
3.3 Reforma trabalhista – Consequências e Objetivos Implícitos	116
Considerações Finais.....	133
Referências	139

INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi responsável por introduzir diversas mudanças no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, tanto no âmbito do Direito Individual do Trabalho, quanto no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Sob o ponto de vista coletivo, foram introduzidas significativas alterações no que tange à negociação coletiva e ao sistema de custeio das entidades sindicais.

A partir disso, o presente trabalho busca analisar as principais modificações normativas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A primeira foi responsável por provocar uma valorização da figura da negociação coletiva, ampliando a autonomia privada coletiva dos sindicatos para negociar, enquanto a segunda foi prevista com o intuito de aproximar o modelo brasileiro de liberdade sindical ao proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro no mesmo momento, e sem a observância de um período de adaptação, as alterações legislativas provocaram consequências que não haviam sido previstas pelo legislador quando da exposição dos motivos da Reforma

Trabalhista, passíveis de análise atualmente, quase quatro anos após o início da vigência da lei. Dessa forma, o presente trabalho pretende questionar os propósitos implícitos da Lei 13.467/2017 quando da previsão da prevalência do negociado sobre o legislado e do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, a partir da análise de postulados e princípios gerais de direito.

A metodologia utilizada neste trabalho foi o método indutivo, partindo-se de uma observação para a elaboração de uma teoria. Como técnicas de pesquisa, foram utilizadas a consulta à doutrina, à jurisprudência e à legislação pertinentes ao tema.

Baseado nestas premissas, este trabalho, dividido em três capítulos, pretende analisar essas mudanças previstas pela Reforma Trabalhista de 2017. Assim, o primeiro capítulo desta pesquisa trata essencialmente da negociação coletiva e da prevalência do negociado sobre o legislado. Para tanto, inicia-se com o estudo da negociação coletiva em um sentido amplo, abrangendo seu conceito, suas funções e características, além da sua importância ao longo da evolução do Direito Coletivo do Trabalho. A partir disso, analisa-se a mudança provocada pela Lei 13.467/2017 de uma forma geral, explicando as alterações provocadas pela inovação legislativa, inclusive no que tange aos princípios de Direito do Trabalho.

O segundo capítulo do presente trabalho trata da liberdade sindical e do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Inicialmente, faz-se uma análise geral do princípio, para, posteriormente, especificá-lo no âmbito da OIT e no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. A partir disso, são analisadas as prerrogativas

estabelecidas pela OIT para garantia da liberdade sindical plena, que não são (ou não eram) obedecidas pelo Brasil, que prega pela unicidade sindical e pregava pela existência da contribuição sindical compulsória. A parte final do capítulo destina-se a tratar da alteração provocada pela Reforma Trabalhista no que tange à retirada do caráter de compulsoriedade da contribuição sindical, que passa a ser de cobrança facultativa.

O terceiro e último capítulo, por fim, trata da Reforma Trabalhista de uma forma geral e das duas mudanças introduzidas pela referida Lei, abordadas nos capítulos anteriores. Faz-se, para tanto, inicialmente, uma análise da Reforma Trabalhista de uma forma ampla, tecendo o seu trâmite legislativo e explicitando seus principais objetivos expostos. Posteriormente, são analisados postulados e princípios gerais de direito que serão utilizados, ao final do capítulo, para comparar os objetivos da Lei 13.467/2017 com as consequências advindas da sua instauração. A partir disso, o presente trabalho é concluído com a especulação de objetivos implícitos do legislador acerca dos dispositivos introduzidos no ano de 2017.

1

2 CAPÍTULO 1

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O presente capítulo trata da negociação coletiva de uma forma geral, a fim de estabelecer as diretrizes acerca da inovação instituída pela Reforma Trabalhista de 2017, referente à prevalência do negociado sobre o legislado, e a interferência dessa nova previsão em alguns princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

1.1 Conceituação e Características da Negociação Coletiva

Maria do Rosário Palma Ramalho expõe a existência de uma tripartição interna do Direito do Trabalho, que abrange: um grupo de normas ligadas às condições de trabalho, regras referentes ao Direito Individual do Trabalho e disposições acerca do Direito Coletivo do Trabalho. Este último, de acordo com a autora, surgiu a partir da segunda metade do século XIX, a fim de atingir três objetivos principais: a promoção de mecanismos coletivos de atenuação e reparação dos riscos profissionais; a manifestação coletiva contra as condições de trabalho; e a superação da tradicional

debilidade contratual do trabalhador perante o empregador, através do deslocamento da negociação dos contratos de trabalho do plano individual para o plano coletivo, para que os empregados sejam representados pelas associações de classe. Surgem, dessa forma, o sindicalismo e a negociação coletiva.¹

O sindicato, ente coletivo do sindicalismo, é uma associação de trabalhadores ou empregadores que visa à defesa e à promoção de interesses de seus representados coletivamente considerados, reunidos através de uma categoria, que é o conjunto de pessoas que atuam em um determinado setor de atividade econômica, com semelhanças de condições de vida e de demandas. Os sindicatos profissionais surgem como reação às precárias condições de trabalho e de remuneração a que são submetidos os empregados. Estes, através da agremiação em sindicatos, alcançam uma situação que lhes permite exercer uma resistência eficaz às exigências das empresas.² As entidades sindicais profissionais, portanto, representam os interesses coletivos dos trabalhadores, que são os interesses pertencentes a uma pluralidade de membros, através da unificação de vontades.³

Diante da dicotomia existente entre capital e trabalho, presente no Direito do Trabalho, surgem os

¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – dogmática geral*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 31.

² DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 32-33. Original em espanhol, tradução livre da autora.

³ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012, p. 566.

conflitos coletivos de trabalho, que advêm de uma resistência a uma demanda e ocorrem para a defesa desses interesses coletivos entre os polos de uma relação empregatícia. Desenvolvem-se frequentemente em torno de uma pretensão de mudança de condições de trabalho, com finalidade econômica ou jurídica.⁴ Por ser um fato social e jurídico, o conflito coletivo existe por insatisfação, mas também pela busca da paz social, através dos instrumentos de solução previstos no ordenamento jurídico brasileiro.⁵

A negociação coletiva, realizada exclusivamente com a participação do sindicato profissional, conforme o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, é forma autocompositiva de resolução de conflitos coletivos de trabalho, caracterizada pelo caráter bilateral e consensual, através do ajuste de vontades entre as partes, sem a intervenção de terceiros.⁶

Ocorre por meio do fenômeno denominado de autonomia privada coletiva, que consiste no poder, reconhecido aos grupos sociais, de criação de normas jurídicas para tutelar interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas. Revela-se, dessa forma, como um instrumento de tutela de interesses coletivos pertinentes ao grupo, que não se confundem com a mera soma de interesses individuais dos membros da coletividade,

⁴ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012, p. 541.

⁵ STÜRMER, Gilberto. O sindicalismo e os direitos sociais. *Nomos*, Fortaleza, v. 30, n. 1, p. 75-85, jan-jun. 2010.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1555.

tampouco com os interesses públicos de toda a sociedade.⁷

A Recomendação nº 91 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1951, define a negociação coletiva como:

*Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, em sua falta, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por este último, de acordo com a legislação nacional.*⁸

A negociação coletiva é uma série sucessiva de atos entre os sujeitos da relação empregatícia, com oferecimento de propostas e contrapropostas, estabelecidas com base na boa-fé, a fim de discutir reivindicações de uma das partes à outra.⁹ Conforme o art. 2º da Convenção 154 da OIT, a negociação coletiva tem como finalidades: fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e

⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 127.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 594.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 428.

trabalhadores, e regular as organizações de trabalhadores.¹⁰

Pode se dar através de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, dependendo dos sujeitos que dela participam. Se a negociação ocorre entre duas entidades sindicais, uma representando empregados e outra representando empregadores, trata-se de convenção coletiva. Por outro lado, se a negociação ocorre entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa diretamente, trata-se de acordo coletivo. Este, portanto, tem caráter mais restrito, na medida em que é aplicado apenas no âmbito da empresa, e não da categoria como um todo.¹¹ A norma coletiva decorrente do acordo ou da convenção coletiva traduz-se na implantação de uma trégua transitória dos conflitos coletivos de trabalho, proporcionando equilíbrio e paz social entre os contratantes.¹²

As convenções coletivas e os acordos coletivos não podem ser estipulados com duração superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade de suas cláusulas normativas, conforme prescreve o art. 614, §3º, da CLT.¹³

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 154, de 1981*. Convenção sobre fomento à negociação coletiva. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm> Acesso em: 07 mar. 2021.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1642.

¹² FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012, p. 620.

¹³ Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do

Ou seja, após ultrapassados os dois anos de duração do diploma negocial coletivo, se não forem feitas novas negociações coletivas, as normas do diploma que se encontram revogadas não poderão continuar a surtir efeitos sobre os contratos de trabalho individuais.

Usualmente, são apontadas as seguintes funções para a negociação coletiva: normativa, obrigacional, compositiva, política e econômica. Normativa, pois estabelece normas que vinculam toda a categoria, com caráter geral e abstrato; obrigacional, podendo estabelecer direitos e deveres de forma restrita aos negociantes; compositiva, na medida em que estimula a composição de conflitos de interesses divergentes entre empregado e empregador, sem a intervenção de terceiros; política, uma vez que estimula a democratização das relações de trabalho, bem como estabiliza as relações sociais; e econômica, tendo em vista que as suas condições devem ser constantemente revistas, para adaptação aos novos contextos econômicos.¹⁴ De acordo com Vólia Bomfim Cassar, o objetivo da negociação coletiva é adequar as relações trabalhistas à realidade do cotidiano, a fim de garantir a

mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 758-759.

harmonia dos interesses antagônicos dos polos da relação empregatícia.¹⁵

Para Maria do Rosário Palma Ramalho, as funções da negociação coletiva se resumem em três aspectos: função de compensação das debilidades negociais do trabalhador em relação às condições de trabalho individuais, considerada a sua função essencial; função de expansionismo da tutela jurisdicional do Direito do Trabalho; e função assecuratória da estabilidade e da progressão global dos direitos dos trabalhadores no decorrer do tempo.¹⁶

A negociação coletiva, é bem verdade, tem natureza mista, ou seja, abrange, ao mesmo tempo, aspectos contratuais e aspectos normativos. Contratuais por existirem cláusulas obrigacionais com alcance *intra partes*, aplicáveis apenas aos negociantes; e normativos por existirem cláusulas com alcance *erga omnes*, aplicáveis à categoria como um todo. Com base no princípio da criatividade normativa¹⁷, trata-se de um

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: Prevalência do Negociado Coletivamente sobre o Legislado. *Revista do Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 187, p. 91-107, mar. 2018.

¹⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 195.

¹⁷ O princípio da criatividade normativa, proposto por Maurício Godinho Delgado, trata do real poder dos processos negociais coletivos e seus instrumentos, de criação de norma jurídica, em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. A negociação coletiva, dessa forma, é capaz de criar normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1682.

contrato criador de norma jurídica, definido por Maurício Godinho Delgado como pactos sociais geradores de normas jurídicas.¹⁸

A negociação coletiva, além disso, é um procedimento mais simplificado do que a lei, já que seus trâmites e formalidades são menores em comparação com a legislação. Da mesma forma, trata-se de instrumento mais célere de atendimento das particularidades de cada setor econômico e profissional, enquanto a lei dispõe de forma geral. O processo de elaboração também se dá de forma diferenciada: a negociação coletiva é privada, enquanto a lei é pública.¹⁹

Desde a criação da OIT, em 1919, incentiva-se a negociação coletiva entre empregados e empregadores, como forma democrática de composição de conflitos trabalhistas, afinada com a liberdade associativa e com a autonomia coletiva.²⁰ A partir da conjunção de vontade entre as partes, sem interferência do Estado, os interlocutores sociais buscam a pacificação através do diálogo e do consenso, e encontram o adequado entendimento acerca da controvérsia, de forma que as disposições coletivas passam a repercutir nos contratos individuais de trabalho.²¹

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1682.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 400.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 413.

²¹ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012, p. 569.

Destaque-se que, se, após o procedimento de negociação, através do diálogo, não for encontrado um consenso, os momentos vividos entre os negociantes ajudaram, de alguma forma, na aproximação, na criação de um ambiente favorável para diálogos futuros. Logo, mesmo que não haja a formação de um acordo ou de uma convenção coletiva, o procedimento da negociação não pode ser considerado como desperdício de tempo. O que não se permite no âmbito laboral é a recusa de tentar a negociação, mas não há qualquer obrigação quanto à chegada de consenso entre as partes.²²

A Convenção 98 da OIT, superada pela Convenção 154, de 1981, fomentava a negociação coletiva voluntária, considerando-a como a melhor forma de composição de interesses de trabalho, com o objetivo de regulamentar as condições de emprego. A Convenção 154, da mesma forma, incentiva a negociação coletiva, além de fixar determinadas regras que devem ser observadas quando da sua realização.²³

Esse incentivo à negociação coletiva se dá em razão da sua importância. A história demonstra que, desde o século XIX, a dinâmica da negociação coletiva influencia positivamente a estruturação democrática social. Da mesma forma, as experiências autoritárias são caracterizadas por restrições à atuação dos sindicatos e à negociação coletiva, já que o núcleo fundamental de normas justralhistas estaria disposto unicamente pelo Estado autoritário, como expressão de uma vontade

²² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 986.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 538-541.

nacional suposta.²⁴ Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado:

*A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.*²⁵

As negociações coletivas, é inegável, são responsáveis por grandes conquistas das categorias de trabalhadores no Brasil. A solidariedade e organização de classe levam a acordos que tratam dos mais variados temas, como reajustes nos salários, adicionais, auxílios, controle da jornada de trabalho, férias, licenças, entre outros. Além da atuação dos sindicatos em prol da

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1631-1634.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1631.

democracia e em combate à ditadura militar, destacam-se a conquista do 13º salário, redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais, elevação do percentual de remuneração da hora extra para 50%, ampliação da licença maternidade para 120 dias, criação da licença paternidade de 5 dias, e o adicional de 1/3 sobre a remuneração das férias. Da mesma forma, a negociação coletiva foi imprescindível para a conquista da política de valorização do salário mínimo em 2007, fundamental para a diminuição da desigualdade social e para a retirada de milhões de pessoas da pobreza.²⁶

Analisada a negociação coletiva de uma forma geral, abordando suas características principais e sua importância no contexto do Direito do Trabalho, cabe, a seguir, tratar de uma das mudanças mais significativas trazidas pela Reforma Trabalhista: a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado.

1.2 Reforma Trabalhista: Prevalência do Negociado sobre o Legislado

A Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, dispôs acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, considerada por Luciano Martinez como

²⁶ DIEESE. *A importância da Organização Sindical dos Trabalhadores*. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec177ImportanciaSindicatos.html>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

a inovação mais representativa da Reforma ocorrida em 2017.²⁷

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, garante, como direito dos trabalhadores, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;²⁸

De acordo com Arnaldo Süssekind, a negociação coletiva vem sendo reconhecida no Brasil desde a Constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, “j”.²⁹ Presente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a sua origem, somente com a Constituição de 1988 é que a negociação coletiva passou a ter grande papel no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, quando foi

²⁷ MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 184.

²⁸ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jan. 2021.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 595.

considerada a via mais importante de solução de conflitos coletivos, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil.

Reconhecidas pela primeira vez no Decreto n. 21.761 de 1932, as convenções coletivas de trabalho, como já foi referido, tiveram sua primeira previsão constitucional em 1934, através da sua regulamentação como direitos dos trabalhadores. A Carta Constitucional de 1937 manteve o seu reconhecimento, ampliando o efeito sobre todos os representados pelo sindicato, inclusive não sócios. Posteriormente, o Decreto-lei n. 1.237, de 1939, organizou a Justiça do Trabalho e investiu o Conselho Nacional do Trabalho de poderes para estender os contratos coletivos de trabalho a toda a categoria. A CLT, em 1943, foi responsável por regular, de modo mais amplo, a convenção coletiva de trabalho como instrumento normativo de efeito *erga omnes*. A Constituição Federal de 1946 manteve o reconhecimento das convenções coletivas e inseriu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário. Em 1967, o Decreto-lei n. 229 criou os acordos coletivos entre o sindicato da categoria e uma ou mais empresas.³⁰

Desde a Constituição Federal de 1988, com a instituição do Estado Democrático de Direito, houve grande valorização da negociação coletiva, prevista como um direito social dos trabalhadores. Referido diploma retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas no Brasil, permitindo o

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 454-461.

seu desenvolvimento.³¹ Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, a justificativa para a introdução do art. 7º, XXVI, na Carta Magna, é a possibilidade de contribuição dos trabalhadores na formulação das normas que regem os seus próprios contratos de trabalho e as suas vidas.³²

A Reforma Trabalhista surgiu da necessidade de alteração do ordenamento jurídico decorrente das mudanças ocorridas no contexto brasileiro. Com a Lei 13.467/2017, a negociação coletiva alcançou a maior valorização em sua história: antes da Constituição de 1988 era um instrumento marginalizado do Direito do Trabalho; com a referida Carta Magna, passou a ser mecanismo garantidor de melhoria das condições sociais do trabalhador; atualmente, sua aplicação foi expandida, podendo, inclusive, reduzir direitos fixados em legislação estatal.

Historicamente, é bem verdade, a negociação coletiva é caracterizada pelo seu caráter promotor de melhorias nas condições de trabalho. Considerada um instrumento de democratização do poder e da riqueza, é veículo de inclusão socioeconômica da pessoa humana na sociedade civil. De acordo com Maurício Godinho Delgado, se a negociação coletiva se transmutar em

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1636.

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590.145*. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília: 2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>> Acesso em: 01 fev. 2021

mecanismo de rebaixamento das condições de trabalho, será descaracterizada de sua função histórica.³³

Ocorre que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, em seu *Compêndio de Direito Sindical*, de 2008, o modelo tradicional de negociação coletiva vem se transformando profundamente com o decorrer dos séculos. Antes tida como um instrumento unilateral, que visava tão somente a proporcionar melhorias nas condições de trabalho, passa, ao longo dos anos, a assumir um caráter de bilateralidade. Diante de *“um sindicato mais maleável e disposto a considerar as situações pelas quais uma empresa pode passar, as suas dificuldades e crises e a necessidade de uma ação conjunta visando ao interesse comum da defesa dos empregos”*, a ampliação da negociação coletiva já era um fato decorrente da jurisprudência. Assim, a negociação coletiva passa a ser vista sob o ponto de vista de concessões bilaterais, para se adaptar ao mundo laboral moderno.³⁴

Para Maria do Rosário Palma Ramalho, a dinamização da contratação coletiva é um imperativo do moderno Direito do Trabalho. De acordo com a autora, a negociação é considerada, ainda, a melhor forma de compensar a debilidade do trabalhador existente no contrato individual, ao mesmo tempo em que é o melhor instrumento para adequação das condições de trabalho aos interesses dos polos da relação empregatícia,

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1639.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 441.

proporcionando que os contextos econômicos sejam sopesados.³⁵

O Direito do Trabalho, por ser um direito social, está intimamente ligado às transformações econômicas ocorridas no mundo como um todo, na medida em que estas mudanças impactam diretamente as relações de trabalho. Nesse sentido, tanto trabalhadores quanto empregadores buscam, diante das inovações impostas, garantir os seus interesses. Enquanto trabalhadores almejam a garantia de emprego contra o desemprego, e melhores condições de trabalho contra a precarização, os empregadores buscam maior adaptabilidade do sistema laboral, reduzindo custos e preservando empregos, principalmente por meio da negociação coletiva. De acordo com Arion Sayão Romita, diante de uma crise, o plano coletivo do Direito do Trabalho é afetado em decorrência da erosão sindical, em que os sindicatos, cuja postura tradicional era combativa e reivindicativa de melhores condições de trabalho, passam a ter seu poder de barganha diminuído, necessitando promover o diálogo frente ao empregador a fim de preservar empregos.³⁶

A inovação trazida pela Lei 13.467/2017, de que trata o presente capítulo, consiste na flexibilização de direitos previstos na legislação trabalhista através de negociação coletiva. A flexibilização de direitos, conforme Sérgio Pinto Martins, é “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 215.

³⁶ ROMITA, Arion Sayão. *Flexigurança: a Reforma do Mercado de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 24-29.

as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho".³⁷ Da mesma forma, Orlando Teixeira da Costa conceitua a flexibilização como um instrumento ideológico neoliberal e pragmático utilizado para que as empresas contem com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses com os de seus trabalhadores, diante da conjuntura econômica mundial, que é caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e demais fatores.³⁸ De acordo com Vólia Bomfim Cassar, a flexibilização é possível e necessária. A negociação coletiva, nesse sentido, deve ter duplo limite: respeito à dignidade do trabalhador, que busca a manutenção do emprego; e redução de direitos somente diante de necessidade econômica, para garantir a sobrevivência da empresa.³⁹

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, é bem verdade, já existia a possibilidade de prevalência da negociação coletiva em relação à lei no ordenamento jurídico brasileiro, com o fim de beneficiar o trabalhador, através da concessão de direitos e vantagens não previstos em lei, ampliando o patamar mínimo estabelecido. Nesse sentido, somente prevaleciam as fontes normativas oriundas da autonomia coletiva privada, diante da interação com fontes normativas estatais, quando houvesse uma lacuna legal e/ou constitucional,

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000, p. 25.

³⁸ COSTA, Orlando Teixeira da. Direito alternativo ou flexibilização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 56, jul. 1992.

³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 42.

sendo possível o preenchimento dessa lacuna de forma compatível com o sistema jurídico; quando a lei e/ou a Constituição, excepcionalmente, autorizassem a redução ou supressão de direitos através da negociação coletiva; ou quando a norma coletiva ampliasse as condições de trabalho existentes.⁴⁰

Antes da Lei 13.467/2017, portanto, as negociações coletivas apresentavam ampla liberdade para concessão de benefícios aos trabalhadores, superiores aos previstos em lei, com melhoria das condições de trabalho. No mesmo sentido, eram dotadas de limites legalmente estabelecidos, com restrições severas quanto à diminuição ou supressão do patamar civilizatório mínimo garantido pela legislação. Empregado e empregador podiam pactuar cláusulas e alterar condições, desde que fossem iguais ou melhores para o trabalhador do que as estipulações estabelecidas pela lei.⁴¹

O autor Amauri Mascaro Nascimento define cláusulas “*in mellius*” e cláusulas “*in pejus*”. Aquelas são as estipulações mais benéficas para o trabalhador, enquanto estas são aquelas que reduzem vantagens antes existentes no contrato de trabalho. São admissíveis, em regra, pela autonomia coletiva, mas vetadas pela autonomia individual. Sustenta, no entanto, que as

⁴⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁴¹ COIMBRA, Rodrigo. Alterações Contratuais Bilaterais. Relações entre o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e o Princípio da Autonomia Coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 205, p. 179-208, set. 2019.

cláusulas dos contratos coletivos não têm, todas, a mesma natureza. Dessa forma, as cláusulas não essenciais à proteção do trabalhador são passíveis de redução, enquanto as cláusulas fundamentais para a sua defesa não permitem a mesma flexibilidade.⁴²

Só era possível, antes de 2017, dispor cláusulas *in pejus* em relação à lei, mediante acordo ou convenção coletiva, em situações excepcionais, expressamente previstas no art. 7º da Constituição Federal: redução salarial, compensação e redução da jornada, e instituição de turnos ininterruptos de revezamento.⁴³ O objetivo dessa forma autocompositiva de resolução de conflitos era, até 2017, permitir que, diante do ajuste de disposições entre as partes, fosse garantido o interesse do trabalhador frente ao do empregador.

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu, no ordenamento jurídico brasileiro, o art. 611-A da CLT, que prevê um rol de matérias sobre as quais é possível que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei. Percebe-se, da leitura do dispositivo, através da expressão “*entre outros*”, que o interesse do legislador não foi restringir os temas, e

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 447-449.

⁴³ VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jan. 2021.

sim possibilitar a negociação de forma ampla. Trata-se, portanto, de rol meramente exemplificativo.⁴⁴

⁴⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou

O art. 611-B, por outro lado, dispõe acerca das matérias sobre as quais não é possível promover negociação coletiva com o fim de reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores.⁴⁵ A expressão

coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

- ⁴⁵ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do

“*exclusivamente*” permite a conclusão de que se trata de rol taxativo. Logo, interpreta-se que tudo aquilo que não estiver disposto no art. 611-B da CLT é passível de negociação coletiva, mesmo que em prejuízo do trabalhador. Com a Reforma Trabalhista, portanto, houve um alargamento das matérias que podem ser dispostas em negociação coletiva. A negociação em prejuízo do trabalhador não é mais cabível somente em situações excepcionais, mas em todas as matérias que não estejam previstas no rol taxativo do art. 611-B da CLT.

A referida inovação encontra, na doutrina, polêmicas e opiniões divergentes. Para aqueles que

trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

defendem a prevalência do negociado sobre o legislado, utilizam-se como argumentos as Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, que incentivam a negociação coletiva, sem obstruí-la pelo excesso de intervencionismo estatal. A negociação coletiva, com a prevalência do negociado sobre o legislado, resta valorizada, assim como a autodeterminação das vontades coletivas, em obediência à Constituição Federal, que prestigia a autonomia coletiva. Além disso, a crise no país e a desatualização da legislação trabalhista também são utilizadas como fundamento para a defesa da Reforma Trabalhista nesse aspecto. Os períodos de crise econômico-financeira provocam a necessidade de flexibilização do Direito do Trabalho, para que seja possível o funcionamento das empresas e a manutenção dos postos de trabalho. Ademais, a CLT, que entrou em vigor em 1943, não abarca, atualmente, todas as novas formas de trabalho existentes, necessitando, dessa forma, de modernização.⁴⁶

Por outro lado, para aqueles contrários à prevalência do negociado sobre o legislado, a negociação coletiva pode acarretar a precarização dos direitos do trabalhador quando diante de sindicatos profissionais que não sejam dotados de força e representatividade. A grande crítica ao novo instituto reside no argumento de que a Reforma Trabalhista teria utilizado o Direito Coletivo do Trabalho como um instrumento de redução do patamar

⁴⁶ STUDART, Ana Paula Didier. O Negociado sobre o Legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. *Revista do Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 197, p. 33-55, jan. 2019.

civilizatório mínimo assegurado aos trabalhadores.⁴⁷ Para Vólia Bomfim Cassar,

O conteúdo da Lei 13.467/2017 desconstrói o direito do trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios básicos, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, autoriza a livre autonomia da vontade individual; permite que o negociado individualmente e coletivamente prevaleça sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.⁴⁸

Maurício Godinho Delgado afirma que a negociação coletiva, com a Reforma Trabalhista, ostenta amplos poderes. No entanto, não está apta a desconsiderar princípios humanísticos e sociais da Constituição Federal ou de rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais. Para ele, a nova previsão normativa possibilita a prevalência do negociado sobre a lei, mas sem atingir

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 45.

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: Prevalência do Negociado Coletivamente sobre o Legislado. *Revista do Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 187, p. 91-107, mar. 2018.

direitos que tenham assento em norma jurídica superior a lei ordinária. Logo, o negociado não desrespeita regras e direitos afirmados pela Constituição Federal, tampouco por normas internacionais de direitos humanos, que ostentam caráter supralegal, nem por regras afirmadas em lei complementar. Não se trata, dessa forma, de autorização para a precarização das relações trabalhistas, já que não existe, na ordem constitucional interna e na ordem internacional imperativa no Brasil, autorização para a descaracterização da negociação coletiva como um veículo de avanços e melhorias para a direção oposta, de degradação e aviltamento do trabalho.⁴⁹

Para Luciano Martinez, da mesma forma, a negociação coletiva não pode infringir os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador na condição de cidadão, bem como não pode violar os direitos laborais mínimos protegidos por lei. Nesse sentido, os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, por exemplo, não podem ser infringidos por negociação coletiva. Outrossim, a negociação coletiva não pode violar norma legal proibitiva, tampouco o que o legislador constituinte identificou como núcleo civilizatório mínimo. Além disso, a negociação somente poderá prevalecer quando a própria norma legal permitir.⁵⁰ Embora esteja presente no art. 611-B a expressão “*exclusivamente*”, dando a entender que se trata de um rol taxativo de objetos ilícitos de negociação coletiva em prejuízo do trabalhador, há a possibilidade de inclusão de outros

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 249-257.

⁵⁰ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1011-1012.

direitos cuja supressão ou redução constituem objeto ilícito.⁵¹

A jurisprudência trabalhista tem considerado que, estando um direito assegurado por norma imperativa estatal, que abrange a Constituição Federal, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados, estas prevalecem soberanamente, sem possibilidade de supressão ou redução por negociação, a não ser que a própria regra heterônoma estatal permita a interveniência da norma coletiva negociada. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista ampliou as possibilidades de negociação coletiva ao inserir, na CLT, lei federal, permissões para tanto.⁵²

Não cabe ao presente trabalho adotar uma posição acerca da inovação trazida pela Reforma Trabalhista. É inegável, no entanto, que a prevalência do negociado sobre o legislado, juntamente com dispositivos que serão tratados a seguir, provocou uma significativa valorização da negociação coletiva, que teve sua aplicação amplamente expandida.

O parágrafo 1º do artigo 611-A da CLT dispõe que o Poder Judiciário deve observar o disposto no parágrafo 3º do artigo 8º quando do exame do acordo coletivo ou da convenção coletiva. Isso significa que o judiciário trabalhista “*analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o*

⁵¹ MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 188.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1568.

disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva".⁵³ Ou seja, o Poder Judiciário, ao analisar negociações coletivas firmadas entre empregado e empregador, somente avalia os requisitos formais do acordo ou convenção, não podendo se manifestar acerca do direito material. Adotou-se, assim, a intervenção mínima do judiciário na autonomia da vontade coletiva, valorizando a negociação coletiva firmada entre as partes.

Sob o ponto de vista de Luciano Martinez, no entanto, é plenamente possível intervir na liberdade sindical quando for necessário à proteção de valores jurídicos igualmente tutelados pela norma constitucional. Assim, o Poder Judiciário, apesar da previsão do artigo mencionado, pode intervir minimamente no espaço de autorregulação reservado às entidades sindicais. Isso significa que cabe aos magistrados interceder o mínimo possível e suficiente, no sentido de promover as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva, podendo invalidar toda cláusula cujo objeto seja ilícito ou juridicamente impossível.⁵⁴

Da mesma forma, valoriza-se a negociação coletiva ao permitir a desnecessidade de contrapartidas recíprocas. O parágrafo 2º do art. 611-A dispõe que a *"inexistência de expressa indicação de contrapartidas*

⁵³ BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1005-1006.

recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico".⁵⁵ De acordo com Luciano Martinez, há situações em que a entidade sindical obreira, para alcançar determinada vantagem mais valiosa, precisa abrir mão de outra anteriormente conquistada através de negociação coletiva, sem expressamente determinar as contrapartidas recíprocas. Isso faz parte da dinâmica das negociações coletivas, devendo ser interpretado como uma conduta temporizadora, capaz de assimilar um novo corpo normativo em que, de modo conglobado, estejam presentes mais vantagens do que desvantagens.⁵⁶

Na negociação coletiva, é bem verdade, os polos da relação empregatícia encontram-se em patamar jurídico de igualdade, podendo fazer concessões recíprocas, garantindo verdadeira transação de direitos, e não renúncia. Por isso, de acordo com Luciano Martinez, uma das características da negociação coletiva é ser apta à produção de efeitos *in pejus*. Somente os próprios sujeitos coletivos podem decidir fazer ajustes capazes de depreciar conteúdo dos contratos de emprego.⁵⁷

Todas essas novas disposições inseridas no texto da CLT provocaram mudanças em alguns dos principais princípios de Direito do Trabalho e de Direito Coletivo do

⁵⁵ BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 185.

⁵⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 991.

Trabalho. A próxima parte do presente trabalho se destina a analisar tais alterações.

2.2.1 Redinamização de Princípios decorrente da Prevalência do Negociado sobre o Legislado

Os princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico do Direito do Trabalho, tendo como funções principais a normativa, informadora e interpretadora.⁵⁸ A prevalência do negociado sobre o legislado provocou um aumento na interação entre o Direito do Trabalho e o direito privado.⁵⁹ Aquele, que surgiu como um desmembramento do direito civil e foi se independizando ao longo do tempo, está passando por uma reprivatização com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista.⁶⁰ A independência do ramo trabalhista em relação ao civil se deu justamente em razão da existência de uma desigualdade entre as partes contratantes, diferentemente do âmbito civilista. Nesse

⁵⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 1997, p. 18-21.

⁵⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

⁶⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

sentido, o Direito do Trabalho vem retornando, com a Reforma Trabalhista, à sua origem, diante da maior liberdade concedida aos contratantes coletivos.

A Lei 13.467/2017, inegavelmente, valorizou o instituto da negociação coletiva, que assumiu um papel adaptativo, desvinculado de sua noção clássica de mecanismo de ampliação de direitos, já que ocorreu um alargamento da disponibilidade negocial à autonomia coletiva privada.⁶¹ Isso acarretou, é bem verdade, mudanças em princípios do Direito do Trabalho, como será visto a seguir.

1.2.1.1 Princípio da Promoção da Melhoria da Condição Social

O princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador procura estimular constantemente a ampliação dos contornos protetivos do Direito do Trabalho, através de critérios de solidariedade e justiça social. Tal princípio, portanto, caracteriza a essência ampliativa do ramo trabalhista do direito, que busca

⁶¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

sempre a melhoria das condições de trabalho, e nunca a piora.⁶²

Antes da Reforma Trabalhista, a promoção da melhoria da condição social do trabalhador era condição para a ocorrência da negociação coletiva. Ou seja, a autonomia coletiva era limitada às hipóteses de promoção de benefícios ao trabalhador. Não era possível suprimir ou reduzir direitos trabalhistas através da negociação coletiva, já que esta estava vinculada à promoção da melhoria da condição social do trabalhador.

Posteriormente à Reforma, passou-se a privilegiar a autonomia coletiva privada, que não mais é voltada essencialmente à ampliação de direitos. Dessa forma, houve uma desvinculação entre o princípio da melhoria da condição social e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas. Isso significa que as negociações coletivas, que são firmadas com base na autonomia coletiva, não necessariamente promovem a melhoria da condição social do trabalhador.⁶³

De acordo com Leandro Dorneles, assim como no plano individual o princípio da proteção revela-se indissociável e complementar ao princípio da promoção da melhoria da condição social, no plano coletivo o princípio da liberdade associativa revela-se da mesma

⁶² DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁶³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

forma em relação ao princípio da autodeterminação das vontades coletivas. Nesse sentido, garantida a liberdade de constituição e adesão sindical, resguarda-se ampla autonomia aos entes coletivos.⁶⁴

A negociação coletiva, que, desde a sua origem, foi tida como mecanismo unicamente de ampliação de direitos, com a Reforma de 2017 passa por uma adaptação, podendo dispor em prejuízo dos trabalhadores acerca de qualquer matéria, exceto aquelas previstas no art. 611-B da CLT. Houve, é bem verdade, um aumento do rol de direitos passíveis de redução ou supressão por negociação coletiva, previstos de forma exemplificativa pelo art. 611-A da CLT.⁶⁵

1.2.1.2 Princípio da Indisponibilidade

O princípio da adequação setorial negociada trata da relação existente entre as normas coletivas negociadas e as normas heterônomas estatais, e em que medida aquelas podem se contrapor a estas. Para

⁶⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁶⁵ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

Maurício Godinho Delgado, as normas juscoletivas podem prevalecer sobre a lei desde que obedecidos critérios:

Quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).⁶⁶

As matérias de indisponibilidade relativa são aquelas que podem ser transacionadas por negociação coletiva, já que há expressa previsão legal que permite o acordo, ou em decorrência da própria natureza da parcela. As matérias de indisponibilidade absoluta, por outro lado, são aquelas em que predomina o interesse público, uma vez que constituem um patamar civilizatório mínimo, que a sociedade democrática não permite que seja reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização adequada do trabalho.⁶⁷

Antes da Reforma Trabalhista, como já mencionado, havia um pequeno rol de matérias em que era possível a redução ou supressão de direitos, de forma excepcional, pela Constituição Federal. A Lei 13.467/2017

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1566.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1567.

aumentou o elenco de parcelas de indisponibilidade relativa, previstas no art. 611-A da CLT, sobre as quais é possível transacionar, de forma coletiva, inclusive em prejuízo dos trabalhadores. Ressalte-se que o princípio não se presta à renúncia de direitos, mas tão somente à transação.

A Reforma Trabalhista permite que normas autônomas juscoletivas prevaleçam em relação a normas trabalhistas fixadas mesmo se implementarem padrão setorial inferior ao padrão geral da legislação heterônoma aplicável. Da mesma forma, por ter estabelecido um rol taxativo de normas de indisponibilidade absoluta e um rol exemplificativo de normas de indisponibilidade relativa, aumenta sobremaneira as matérias que podem ser dispostas em negociação coletiva.

A Reforma Trabalhista reequacionou a interação existente entre o princípio da indisponibilidade e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas. O art. 611-A da CLT previu matérias passíveis de conformação (inclusive de redução) por negociação coletiva, de modo exemplificativo. A negociação coletiva, portanto, não é mais caracterizada por ser um instrumento essencialmente promotor da melhoria da condição social do trabalhador, como já mencionado.⁶⁸

⁶⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

1.2.1.3 Princípio da Norma Mais Favorável

O princípio da norma mais favorável determina que, conforme disposto por Américo Plá Rodriguez, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.⁶⁹ Nesse sentido, no Direito do Trabalho aplicava-se a norma mais favorável ao trabalhador de acordo com as peculiaridades do caso concreto, devido ao princípio da proteção.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, o Direito do Trabalho é composto por um sistema hierárquico diverso, que se dispõe de forma dinâmica, e não estática como no direito comum. O vértice da pirâmide hierárquica do Direito do Trabalho é a norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor aplicáveis, ao contrário do direito comum, em que a lei maior é a Constituição Federal, de modo invariável e fixo.⁷⁰

O princípio da norma mais favorável projetava-se, antes da Reforma Trabalhista, principalmente na abertura do sistema normativo para a recepção de dispositivos mais benéficos ao trabalhador, e na resistência em admitir dispositivos prejudiciais; e na aplicação, no caso de

⁶⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 1997, p. 53-60

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 451-452.

antinomia entre acordo e convenção coletiva, da norma mais favorável ao trabalhador.⁷¹

A previsão do art. 611-A da CLT corrompe a ideia de que a negociação coletiva deveria ser balizada pelos direitos legalmente estabelecidos.⁷² Nas hipóteses previstas no referido dispositivo, as normas coletivas podem prevalecer em relação à lei, mesmo quando menos benéficas ao empregado, desde que haja convergência de vontades entre os contratantes.⁷³

Outra mudança instituída com a Reforma Trabalhista foi a previsão do art. 620 da CLT, que dispõe que o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá em relação à convenção coletiva. Antes da Lei 13.467/17, poderia prevalecer o acordo ou a convenção coletiva, levando em consideração aquele que fosse mais benéfico ao trabalhador. Com a Reforma Trabalhista, prevalece sempre o acordo, mesmo que menos benéfico ao trabalhador. Passou a ser aplicado, diante de antinomias,

⁷¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁷² DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁷³ COIMBRA, Rodrigo. Alterações Contratuais Bilaterais. Relações entre o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e o Princípio da Autonomia Coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 205, p. 179-208, set. 2019.

o princípio hermenêutico da especialidade, e não mais o princípio da norma mais favorável.⁷⁴

1.2.1.3 Princípio da Autonomia Privada Coletiva

A autonomia coletiva é a capacidade reconhecida pelo Estado a certos grupos sociais organizados de composição de interesses coletivos através de normas declaradas pela via do acordo.⁷⁵ Visa a garantir, através da coalizção dos trabalhadores incentivada pela liberdade sindical, a atuação das entidades sindicais em prol da defesa dos interesses de classe, por meio da autogestão, sem interferências empresariais ou estatais. Trata-se da regulamentação normativa das condições de trabalho, realizada pelos próprios interessados. Dessa forma, contribuem para a administração do trabalho e para a justiça trabalhista, desabarrotando o judiciário.⁷⁶

Desdobra-se na autonomia administrativa, que prega pelo estabelecimento, pelos sindicatos, de seus próprios estatutos e regras de funcionamento, vedando qualquer intervenção externa; na autonomia de decisão e

⁷⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

⁷⁵ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almedina, 2012, p. 562.

⁷⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 1997, p. 24-27.

na prática de estratégias de atuação pacíficas que sejam adequadas à tutela dos interesses representados; e no estímulo à negociação coletiva.⁷⁷ Esta é tida como a principal expressão da autonomia privada coletiva no Direito do Trabalho, que pode ser definida como:

*O poder de auto-regulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas. A negociação coletiva é o seu instrumento, enquanto as normas coletivas são o seu produto.*⁷⁸

O princípio da autodeterminação das vontades coletivas, como também é conhecido, sofreu consideráveis mudanças com a Reforma Trabalhista de 2017. Era definido, até as alterações trazidas pela Lei 13.467, como meio de constante estímulo à ampliação dos contornos protetivos do Direito do Trabalho, com base em critérios de solidariedade e justiça social. Com a Reforma Trabalhista, houve a desvinculação do princípio da autonomia coletiva com o princípio da promoção da

⁷⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁷⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 133.

melhoria da condição social, como mencionado anteriormente.⁷⁹

Antes privilegiava-se a imperatividade normativa; agora, privilegia-se a autonomia privada das partes. Houve uma valorização, portanto, da autodeterminação das vontades coletivas e, conseqüentemente, da negociação coletiva, mesmo que com uma nova funcionalidade. Assim, a negociação coletiva recebe uma função adaptativa, não mais se limitando aos casos de gestão de crises e de promoção de melhorias da condição laboral.⁸⁰

Da mesma forma, como já foi tratado, houve uma nova interação entre a autonomia coletiva privada e o princípio da indisponibilidade, na medida em que o art. 611-A da CLT introduziu, no ordenamento trabalhista, um extenso rol exemplificativo de matérias passíveis de conformação, inclusive redução e supressão, através da negociação coletiva. Assim, possibilita-se que a negociação alcance uma diversidade de temas sobre os quais antes não era possível qualquer disposição em prejuízo do trabalhador. Privilegia-se, dessa forma, a autodeterminação das vontades coletivas em relação à irrenunciabilidade.

⁷⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

⁸⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

CAPÍTULO 2

O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O presente capítulo trata do princípio da liberdade sindical e do fim da contribuição sindical compulsória, outra mudança importante provocada pela Reforma Trabalhista de 2017. Será abordado, inicialmente, o princípio da liberdade associativa de uma forma geral. Posteriormente, será analisada a liberdade associativa a partir da concepção pregada pela OIT, bem como a partir do sistema brasileiro. O objetivo do presente capítulo é abordar a dicotomia do princípio da liberdade sindical no âmbito interno e internacional. A partir dessa análise, tratar-se-á, após, acerca do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, uma das mudanças operada pela Reforma Trabalhista que aproxima o modelo brasileiro do modelo de liberdade sindical proposto pela OIT.

2.1 O Princípio da Liberdade Sindical

Bezerra Leite leciona que um modelo de autêntica negociação coletiva pressupõe a satisfação de alguns

requisitos fundamentais. Dentre eles, importa para o presente trabalho a liberdade de negociação.⁸¹

O princípio da liberdade sindical é o desdobramento natural do princípio da proteção no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. É por meio daquele que é viabilizada a união dos trabalhadores com o objetivo de compensar sua vulnerabilidade clássica perante o empregador, verificada no plano individual. A proteção se dá por meio da *“garantia ampla da constituição de sujeitos coletivos, igualmente aptos, presumidamente, para neutralizar a vulnerabilidade individual dos trabalhadores nas negociações coletivas”*.⁸² De acordo com Ronaldo Lima dos Santos, a autonomia coletiva privada justifica o princípio da liberdade sindical, na medida em que reconhece legitimidade e suficiência aos grupos sociais organizados na defesa direta de seus respectivos interesses.⁸³

O princípio é reconhecido amplamente no âmbito internacional, através da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, do Pacto Internacional de Direitos

⁸¹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. A Quem Interessa o Modelo Negociado sobre o Legislativo no Brasil? *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, ano XXVIII, nº 329, p. 09-15, nov. 2016.

⁸² DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 30

⁸³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 125.

Civis e Políticos (PIDCP), além da OIT, que será mencionada adiante.

A DUDH, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), assegura, em seu art. 20, o direito de reunião e associação pacíficas, sem obrigatoriedade de pertencer a uma associação, e em seu art. 23, item 4, o direito de toda pessoa a fundar sindicatos e a se sindicalizar para garantia de seus interesses.⁸⁴ Da mesma forma, o PIDESC, também criado pela ONU, prevê, em seu art. 8º, a liberdade sindical e a ausência de limitações, além das previstas em lei, para garantia de uma sociedade democrática através do direito dos sindicatos.⁸⁵

⁸⁴ Artigo 20 - 1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. 2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. Artigo 23- 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em: 07 jan. 2021.

⁸⁵ Artigo 8º 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas. c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas: d) O direito de greve,

Além disso, o PIDCP, igualmente criado pela ONU, positivou o direito de constituir sindicatos e de se sindicalizar em seu art. 22.⁸⁶

Sérgio Pinto Martins define o princípio da liberdade sindical como:

exercido de conformidade com as leis de cada país.2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em: 15 dez. 2020.

⁸⁶ Artigo 22- 1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses. 2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm> Acesso em: 07 jan. 2021.

*O direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos. A liberdade sindical, significa, pois, o direito de os trabalhadores e os empregadores se associarem, livremente, a um sindicato. Todo aquele que tiver interesse profissional ou econômico a ser discutido poderá reunir-se num sindicato.*⁸⁷

Trata-se, portanto, de princípio que garante aos trabalhadores e aos empregadores o direito de constituir, sem qualquer distinção ou autorização prévia, as organizações que reputarem convenientes, bem como de afiliarem-se a essas organizações, desde que observados os seus estatutos.⁸⁸ Para Avilés, a liberdade sindical é o direito fundamental dos trabalhadores de agruparem-se estavelmente para participar da organização das relações produtivas.⁸⁹ De acordo com Amauri Mascaro

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 581.

⁸⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 1231.

⁸⁹ AVILÉS, Antonio Ojeda. *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 34.

Nascimento, a liberdade sindical é o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, que difere da reunião, na medida em que pressupõe a estabilidade e a organização.⁹⁰

O agrupamento dos trabalhadores procura atenuar o desequilíbrio que torna o trabalhador vulnerável no plano individual. A liberdade sindical permite a criação de organismos coletivos de representação, responsáveis pela inserção de normas instrumentais no arcabouço trabalhista, criadas pelos próprios sujeitos através da autocomposição de interesses.⁹¹ Assume-se, dessa forma, que a coalizção dos trabalhadores promove a paridade negocial. Ou seja, isoladamente, apresentam-se vulneráveis; coletivamente, são aptos a negociar com o empregador de forma igual. Luciano Martinez, através da denominação de “princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos”, explicita que, na construção da negociação coletiva, os sujeitos contratuais são dotados dos mesmos instrumentos de pacificação, tendo entre si uma relação de coordenação, e não de subordinação.⁹² A coletividade organizada revelou-se apta a contrabalançar o poder negocial do empregador.⁹³

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 40-41.

⁹¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 9-15.

⁹² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 918.

⁹³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63-92.

Maurício Godinho Delgado propõe o desdobramento do princípio em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical. Aquela não se restringe a temáticas econômico-profissionais, assegurando a existência de agregações estáveis e pacíficas independentemente de seu segmento social ou dos temas que causaram a aproximação. Este, por outro lado, restringe-se à atuação dos sindicatos.⁹⁴ Para Leandro Dorneles e Cíntia Machado de Oliveira, deve-se utilizar a expressão “liberdade associativa” para designar o princípio, visto que se trata de uma nomenclatura mais ampla, que abrange não somente as entidades sindicais, mas todo tipo de associação trabalhista⁹⁵, como a representação no local de trabalho, incluída pela Reforma Trabalhista nos artigos 510-A e seguintes da CLT.

A amplitude do princípio é alvo de reflexões doutrinárias. Abrange, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a liberdade de associação, a liberdade de organização interna, a liberdade de administração, a liberdade de exercício das funções e a liberdade de filiação e de desfiliação.⁹⁶ Gilberto Stürmer sustenta que o princípio se desdobra em liberdade associativa individual, positiva e negativa, e liberdade associativa coletiva. A liberdade individual positiva abrange a autonomia individual do sujeito, em que estão presentes a liberdade de constituição sindical, o direito de filiação e o direito de participação. O sujeito, portanto, pode escolher, de acordo

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1546.

⁹⁵ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 373.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 40-48.

com o seu interesse, criar uma entidade sindical ou filiar-se a um sindicato já existente. A liberdade individual negativa, por outro lado, diz respeito ao direito de abstenção e desfiliação dos sindicatos. Já a liberdade sindical coletiva trata da autonomia de regulamentar, representar, gerir, estruturar, dissolver e suspender sindicatos, não se submetendo ao dirigismo estatal.⁹⁷ É vedada, portanto, qualquer interferência externa do poder público na administração e na organização do sindicato.⁹⁸ Para que haja liberdade sindical, o exercício dessas prerrogativas de sindicalização não pode sofrer qualquer sanção, seja direta ou indireta.⁹⁹

De acordo com Moraes Filho, existem 3 questões essenciais para compreender a liberdade sindical:

- a) *Liberdade do sindicato de autodeterminar-se, de autogovernar-se, de elaborar seus próprios estatutos, de administrar-se e dirigir-se independentemente. Questão esta que costuma receber entre nós a denominação específica de autonomia sindical, no que diz respeito aos outros organismos profissionais e principalmente ao Estado.* b) *Liberdade de constituição do*

⁹⁷ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 53.

⁹⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2008, p. 530.

⁹⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 68.

sindicato com plena capacidade de representação, podendo existir para a mesma profissão em mais de um organismo sindical. Reside aí o permanente debate em torno da unidade ou da pluralidade sindical. c) Liberdade do indivíduo para ingressar em qualquer sindicato que lhe diga respeito, ou dele exonerar-se quando bem lhe aprouver. Com este último ponto, estamos em presença da questão da obrigatoriedade sindical.¹⁰⁰

b)

Para Russomano, a ideia de liberdade sindical é vista como uma figura triangular, já que é formada de três partes distintas: *“a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.”*¹⁰¹

O princípio da liberdade sindical é considerado um instrumento de apoio à efetivação e à ampliação de direitos sociais, tendo como fundamento básico a expansão de conquistas sociais e econômicas, através da boa relação entre o capital e o trabalho.¹⁰² É responsável por impelir o progresso social dos trabalhadores, despertando a consciência de luta por níveis de vida mais

¹⁰⁰ FILHO, Evaristo de Moraes. *O Problema do Sindicato Único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 147-148.

¹⁰¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 65.

¹⁰² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 910-911.

elevados, contribuindo para o avanço de direitos humanos e operando em esferas mais amplas de cidadania e distribuição de poder.¹⁰³

2.1.1 Princípio da Liberdade Sindical na OIT

'A OIT foi fundada em 1919, na Europa, como parte do Tratado de Versalhes, que findou a Primeira Guerra Mundial, com o intuito de atingir uma paz universal e duradoura através da promoção da justiça social.¹⁰⁴ Em junho de 1948, foi adotada a Convenção 87 da OIT, denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical.¹⁰⁵

Em 1998, foi aprovada a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que dispõe, em seu art. 2º, como garantias fundamentais para o trabalho decente, dentre outras, a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento

¹⁰³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1003.

¹⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História da OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/comece-a-oi/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 07 jan. 2021.

¹⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 87, de 1948*. Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//portuguese/region/ampro/brasil/inf/download/conv_87.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2021.

efetivo do direito de negociação coletiva.¹⁰⁶ Em 2019, foi aprovada a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que reiterou a importância dessas garantias fundamentais para um crescimento inclusivo e sustentável, focado na liberdade de associação e no reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, sendo o diálogo social essencial para o sucesso das políticas e decisões adotadas nos seus Estados-membros.¹⁰⁷

O Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT considera o direito de negociar livremente como elemento essencial da liberdade sindical, zelando pelo comportamento baseado na boa-fé pelas partes negociantes, a fim de proporcionar mútua confiança e respeito para atingir o êxito na negociação. Por meio

¹⁰⁶ A Conferência Internacional do Trabalho, 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas. Convenções, isto é: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declarati_on_portuguese.pdf> Acesso em: 07 set. 2020.

¹⁰⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm>. Acesso em 07 set. 2020.

desta, luta-se por melhores condições de vida aos trabalhadores.¹⁰⁸

A Convenção 87 da OIT dispõe acerca da liberdade sindical, ressaltando quatro garantias sindicais universais: fundar sindicatos, administrá-los, garantir sua atuação e assegurar o direito de filiação ou desfiliação.¹⁰⁹ Cabe colacionar os artigos 2º e 3º da referida Convenção:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 415.

¹⁰⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 153.

*que possa limitar esse direito ou entrar o seu exercício legal.*¹¹⁰

Até os dias atuais, referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil, uma vez que suas leis nacionais vão de encontro a disposições do órgão internacional trabalhista.

2.1.1.1 Prerrogativas para garantia da Liberdade Sindical

De acordo com Gilberto Stürmer, o modelo de liberdade sindical proposto pela OIT prega que: a constituição dos sindicatos deve ser livre, de forma que os trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações, desde que observados os estatutos; o ingresso e a saída dos sindicatos também devem ser livres, sendo opção dos trabalhadores e empregadores a filiação, ou não, ao sindicato; não pode haver enquadramento sindical; a administração interna deve redigir os estatutos e regulamentos, bem como eleger os seus representantes e organizar a administração sem interferência externa; a constituição de órgãos superiores deve ser permitida; a filiação a organizações

¹¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 87, de 1948. Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portuguese/region/ampro/brasil/infra/info/download/conv_87.pdf> Acesso em: 31 mar. 2021.

internacionais deve ser permitida; o modelo de pluralidade sindical deve ser preconizado; não deve haver a cobrança de contribuição sindical obrigatória; a negociação coletiva deve ser incentivada; não pode haver interferência estatal nas atividades dos sindicatos; e o direito à greve deve ter limites formais e materiais.¹¹¹

Dentre essas prerrogativas, é cabível a análise da pluralidade sindical e das fontes de custeio da OIT de forma mais detida, já que importantes para o presente trabalho.

2.1.1.1.1 Pluralidade Sindical

A pluralidade sindical é uma das prerrogativas que garante a liberdade sindical plena, nos termos estabelecidos pela OIT. Presente no art. 2º da Convenção 87, trata-se de um modelo organizacional que autoriza a coexistência simultânea de mais de uma organização sindical representativa do mesmo grupo de trabalhadores em uma mesma base territorial.¹¹² Admite-se, portanto, que uma mesma categoria possa ser representada por sindicatos distintos em uma mesma localidade. Assim,

¹¹¹ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 138-142.

¹¹² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 948.

cabe ao trabalhador, de forma individual, escolher aquele que melhor lhe represente.

Criado em 1951, o CLS da OIT estabeleceu, em Ementa 276, que “a existência de uma organização sindical em um setor determinado não deveria constituir um obstáculo para a constituição de outra organização se os trabalhadores assim desejam.”¹¹³ Isso porque é natural que existam divergências de opinião entre os trabalhadores de uma mesma categoria, sobre os mais diversos temas discutidos pela entidade sindical. Assim, apesar de os interesses gerais de trabalhadores ou empregadores de uma mesma categoria, numa mesma região, serem comuns, podem haver divergências em razão de diversos fatores. Por esse motivo, necessária a autonomia para fundar sindicatos aptos à defesa de seus interesses, ou para se filiar a algum já existente e que vá ao encontro de suas aspirações.

A liberdade sindical, portanto, não deveria ser reduzida à simples opção de filiar-se ou não ao único sindicato existente em determinado território, como prega o modelo da unicidade sindical. Caso opte por não se filiar a um determinado sindicato, o trabalhador deve ter a opção de fundar entidade congênere dissidente e minoritária em decorrência da divergência no que tange

¹¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf>. Acesso em: 07 set. 2020.

aos sindicatos já existentes, desde que cumpridos os requisitos da lei.¹¹⁴

No entanto, há posições contrárias à pluralidade sindical. Dentre os argumentos levantados, Russomano aponta que o modelo estabelecido pela OIT pode ocasionar a quebra da unidade da classe operária, estimulando a luta entre os sindicatos e a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários. Desse modo, restaria enfraquecida a luta operária, desvirtuando o propósito do sindicalismo. Além disso, pressupõe, em certas situações, a escolha da entidade mais representativa, o que se torna dificultoso diante da ausência de pressupostos para a realização da opção.¹¹⁵ Para Evaristo de Moraes Filho, a pluralidade sindical é responsável por enfraquecer a capacidade de reivindicação dos sindicatos e por provocar competitividade entre as entidades.¹¹⁶

Por outro lado, os defensores da pluralidade sindical sustentam que a concorrência entre os sindicatos é saudável, na medida em que tende a fortalecer a luta operária. Isso porque as entidades precisam ser efetivamente representativas dos interesses de seus representados para continuarem existindo. Além disso, a pluralidade gera maior confiança ao trabalhador, que pode

¹¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 74-75.

¹¹⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 89-92.

¹¹⁶ FILHO, Evaristo de Moraes. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 156.

escolher aquele sindicato que melhor represente seus interesses.¹¹⁷

A OIT, ao pregar pela pluralidade sindical, visa, com a maturação do sistema sindical, ao atingimento da unidade sindical, considerada o modelo ideal, de plena liberdade sindical. A unidade sindical ocorre a partir da atuação de plúrimas entidades sindicais em uma determinada localidade. Aquelas que, com o tempo, se revelarem mais representativas dos interesses de classe, acabam por prevalecer, absorvendo as demais existentes, através de um processo de aglomeração espontânea, e não por imposição externa. Os próprios trabalhadores livremente optam por aquela entidade sindical que consideram mais apta à defesa de seus interesses.¹¹⁸ Unicidade, portanto, é a união obrigatória, em que predomina a autoridade, enquanto a unidade é a união facultativa, em que predomina a vontade, nascida de forma espontânea e cheia de vida.¹¹⁹

¹¹⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 89-92.

¹¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231054.pdf>. Acesso em: 07 set. 2020.

¹¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 217.

2.1.1.1.2 Fontes de Custeio Sindical na OIT

Outro requisito para a plena liberdade sindical proposta pela OIT é a cobrança facultativa de contribuições de seus associados. Estas são as fontes de custeio dos sindicatos, que sobrevivem e podem atuar a partir da sua arrecadação. Não há obrigatoriedade, portanto, de acordo com a OIT, de pagamento de qualquer tipo de contribuição às entidades sindicais. A única condição imposta pela Convenção 87, para filiação a um sindicato, é a concordância com o estatuto, que deve ser elaborado sem interferência externa.

O CLS da OIT dispõe, em Ementa 434, que as questões relativas ao financiamento das organizações sindicais devem ser reguladas pelos estatutos dos sindicatos, das federações e das confederações, de forma que a imposição de contribuições por meio constitucional ou legal não é conforme aos princípios da liberdade sindical. Para a OIT, a contribuição imposta por lei configura flagrante violação da Convenção 87, já que se trata de uma forma indireta de participação compulsória na associação, incompatível com o princípio da liberdade sindical.¹²⁰ A OIT, portanto, não é contrária à cobrança de contribuições, e sim à estipulação, por ato externo à

¹²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf>. Acesso em: 07 set. 2020.

atividade sindical, da cobrança. O custeio da atividade sindical, dessa forma, deve ser imposto pelo estatuto do sindicato, com o qual o trabalhador ou empregador concordou ao se vincular.

Além disso, a Convenção 95 da OIT, ratificada pelo Brasil, trata das regras protetivas do salário, não autorizando, em seu art. 8º, item 1, o desconto sobre os salários, exceto em condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral. O desconto nos salários, portanto, deve ser aprovado pelos trabalhadores em assembleia.¹²¹

2.1.2 Princípio da Liberdade Sindical no Brasil

2.1.2.1 Breve Evolução Histórica

Desde o seu estado mais primitivo, o homem sentiu necessidade de união, a fim de garantir a sobrevivência. Através desse sentimento, foram sendo criadas as primeiras sociedades organizadas, com círculos sociais e políticos.¹²² O direito de associação é um direito humano,

¹²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 95, de 1952*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm> Acesso em: 01 mar. 2021.

¹²² STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

por ser condição de sobrevivência e expansão da personalidade do indivíduo.¹²³

No Brasil, assim como em outros países, as corporações de ofício precederam os sindicatos como as primeiras formas de agrupamento dos trabalhadores para a obtenção de melhores condições de trabalho. Durante o Império, não havia um ambiente propício para o desenvolvimento dos sindicatos, em razão do atraso da Revolução Industrial neste país.¹²⁴ Com o início da República, deu-se a evolução do Direito do Trabalho.¹²⁵

No início do século XX, o país passou a ter as primeiras movimentações em direção ao sindicalismo, momento em que predominava a liberdade de associação, sem qualquer restrição, através das ligas operárias.¹²⁶ O sindicalismo brasileiro remonta a 1903, no âmbito rural, com o Decreto nº 979, e 1907, no âmbito urbano, com o Decreto nº 1.637.¹²⁷ Nesse contexto, foi de extrema importância a influência dos imigrantes alemães

¹²³ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 66.

¹²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 32.

¹²⁵ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 67.

¹²⁶ STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 115-116.

e italianos, que já tinham presenciado o sindicalismo e deram origem a movimentos do ABC Paulista.¹²⁸

Em 1930, com o surgimento da República Nova, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, responsável por exercer forte controle sobre os sindicatos, que deveriam agir em colaboração com o Poder Público. Nesse sentido, surgiram filosofias políticas de direita, dentre as quais o fascismo italiano. Em 1931, foi promulgado o Decreto 19.770, considerado a primeira lei sindical brasileira.¹²⁹

A Constituição de 1934 incluiu, entre os direitos dos trabalhadores, as convenções coletivas de trabalho, além de acolher como princípios a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos.¹³⁰ Em 1937, com a Constituição outorgada por Getúlio Vargas, houve aumento do dirigismo na ordem sindical, com previsão da unicidade sindical, sob influência da Carta del Lavoro, da Itália.¹³¹

Em 1940, foram criados o imposto sindical, pelo Decreto nº 2.377 e o enquadramento sindical, pelo Decreto nº 2.381. No ano de 1941, foi instalada a Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Executivo. Em 1943,

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 117-119.

¹²⁹ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 72.

¹³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 457.

¹³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 125-126.

foi outorgado o Decreto-Lei nº 5.452, que criou a Consolidação das Leis do Trabalho.¹³²

A Constituição de 1946 não modificou o regime vigente, que impunha o sistema da unicidade sindical. Já a Carta Magna de 1967, do período militar, manteve o sindicalismo sem atuação.¹³³ Somente com o fim da ditadura militar se abriu uma nova perspectiva para o movimento sindical, com o surgimento das Centrais Sindicais.¹³⁴

A Constituição Federal de 1988, apesar das inovações, com a previsão de não intervenção ou interferência do Poder Público na organização sindical e com a livre associação sindical e profissional, ainda manteve forte influência do corporativismo, mitigando o direito de liberdade sindical, através da unicidade sindical, prevista no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, do enquadramento sindical por categorias, previsto no art. 570 e seguintes da CLT¹³⁵, e da obrigatoriedade da

¹³² STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 74.

¹³³ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 75-78.

¹³⁴ STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

¹³⁵ Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de

contribuição sindical, prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT, antes da Reforma Trabalhista de 2017.¹³⁶

Previsto atualmente no art. 8º da Constituição Federal, o princípio da liberdade sindical, ao permitir o agrupamento de trabalhadores, atenua ou até mesmo elimina a vulnerabilidade característica das relações individuais de trabalho, colocando em paridade de negociação os polos da relação empregatícia:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 137.

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de

*colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.*¹³⁷

Partindo da análise de Gilberto Stürmer mencionada anteriormente, o sindicalismo nacional tem pontos em comum com a liberdade sindical pregada pela OIT: a constituição dos sindicatos sem necessidade de autorização do Estado, o ingresso e saída individual do sindicato, a administração interna sem interferência do Poder Público, a constituição de órgãos superiores, a possibilidade de filiação a organizações internacionais, a negociação coletiva e o direito de greve. Por outro lado, o enquadramento sindical por categorias, a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória existente até 2017, além do poder normativo da Justiça do Trabalho, caracterizam limitações à liberdade sindical plena, distanciando o sindicalismo nacional do modelo de liberdade sindical da OIT.¹³⁸ Cabível a análise da unicidade sindical e do modelo de custeio sindical no Brasil, a fim de estabelecer comparação com o modelo da OIT.

¹³⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jan. 2021.

¹³⁸ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 57-59.

2.1.2.2 Unicidade Sindical

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 previu, como já mencionado, em seu art. 8º, inciso II, a unicidade sindical. Trata-se da proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base territorial, com monopólio de representação sindical. Ou seja, o único sindicato existente em uma determinada base territorial deve defender os interesses de todos os membros da sua categoria. Como se pode perceber, o Brasil, portanto, não internalizou os ditames da Convenção 87 da OIT, mantendo o sistema baseado na unicidade sindical.

Um dos principais motivos apontados pela doutrina para a manutenção do sindicato único no país é o interesse das entidades sindicais na contribuição sindical.¹³⁹ Nesse sentido, o modelo da unicidade criou uma elite, que dele se beneficia, e dificilmente deixará que ele termine, tentando preservar seus privilégios.¹⁴⁰

Em defesa desse modelo, sustenta-se que outro sistema provocaria o fracionamento do sindicato, a criação de sindicatos pequenos e frágeis, a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador, a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo, a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para registro de sindicatos e solução das disputas de representação, e a

¹³⁹ LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 82.

¹⁴⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 88.

conflitividade entre sindicatos.¹⁴¹ Para Evaristo de Moraes Filho, defensor da unicidade sindical, o sindicato único não rompe com a liberdade sindical, uma vez que mantém a ideia de livre sindicalização e permite que os grupos dissidentes tenham espaço dentro do sindicato.¹⁴²

Contrariamente, sustenta-se que o trabalhador, nesse sistema, não tem liberdade de escolha de sindicato. Somente pode escolher filiar-se, ou não, ao sindicato, mas não há liberdade quanto a qual sindicato se filiar, já que somente existe um possível para ele, o da sua categoria existente na sua base territorial.¹⁴³ Por isso, para Russomano, é responsável por limitar a liberdade sindical. A imposição de um sindicato único é feita através de lei, não resultando de um movimento espontâneo. Nesse sentido, torna-se vulnerável à intervenção do Estado.¹⁴⁴

O modelo da unicidade sindical, no Brasil, dá azo à existência de um número expressivo de sindicatos. Apesar de não ter tradição sindicalista, em 2016, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), revelou que o país possuía, naquele ano, 16.491 organizações de representação dos interesses econômicos e profissionais, sendo 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais.

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 224.

¹⁴² FILHO, Evaristo de Moraes. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 270

¹⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 184-185.

¹⁴⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 89-92.

Desses 15.892 sindicatos, 10.817 eram de trabalhadores.¹⁴⁵

De acordo com o CLS da OIT:

As disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de criar mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau da organização, sobre uma dada base territorial que não poderá ser inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical.¹⁴⁶

2.1.2.3 Fontes de Custeio Sindical no Brasil

Para que os sindicatos alcancem os seus propósitos, como mencionado, necessitam de arrimo

¹⁴⁵ CAMPOS, André Gambier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?* Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_226_2.pdf> Acesso em: 05 mar. 2021.

¹⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.* Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231054.pdf> Acesso em: 07 set. 2021.

financeiro.¹⁴⁷ O Brasil prevê, no art. 548 da CLT, as fontes de custeio dos sindicatos autorizadas por lei:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.¹⁴⁸

Assim, no âmbito nacional, as principais fontes de custeio dos sindicatos são a contribuição sindical,

¹⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 973.

¹⁴⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidades sindicais, que serão tratadas a seguir.

2.1.2.3.1 Contribuição Assistencial

A contribuição assistencial, prevista no art. 513, “e”, da CLT¹⁴⁹ como prerrogativa dos sindicatos, pode ser cobrada de todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Visa ao custeio de atividades assistenciais do sindicato da categoria profissional, bem como ao revigoramento da entidade sindical após tratativas de uma negociação coletiva.¹⁵⁰

De caráter obrigacional, é pactuada entre os sindicatos patronal e profissional no âmbito de acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa ou laudo arbitral, para obtenção de melhores condições de trabalho para a categoria. Trata-se, portanto, de um reforço econômico-financeiro em benefício dos sindicatos,

¹⁴⁹ Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

¹⁵⁰ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 90.

advindo das conquistas alcançadas na negociação coletiva. É exigível apenas dos sócios do sindicato¹⁵¹, só podendo, com o advento da Reforma Trabalhista, ser descontada em folha do salário com prévia e expressa autorização para tanto.

Durante muito tempo houve questão pendente na doutrina acerca da contribuição assistencial, no que tange ao desconto de todos os trabalhadores que integram a categoria ou apenas dos associados, na medida em que todos os trabalhadores são beneficiados pela negociação coletiva. A jurisprudência do TST, através da OJ nº 17, da SDC, e do Precedente Normativo nº 119, pacificou o entendimento de que a contribuição assistencial é devida apenas pelos trabalhadores associados ao sindicato, mesmo que todos sejam beneficiados com as disposições coletivas, a fim de garantir o princípio da liberdade associativa.¹⁵²

¹⁵¹ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 90.

¹⁵² 119 – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados." BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedente Normativo nº 119 da SDI-1*. Disponível em:

2.1.2.3.2 Contribuição Confederativa

Instituída pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso IV, é fixada em assembleia geral, descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. Foi criada como uma alternativa à contribuição sindical, para custear o sistema confederativo.¹⁵³

Trata-se de suporte financeiro de caráter obrigacional, exigível unicamente dos associados do sindicato,¹⁵⁴ conforme a Súmula 666 do STF e Súmula Vinculante nº 40 do mesmo órgão.¹⁵⁵ É prevista apenas para a categoria profissional, não abrangendo a econômica.¹⁵⁶

<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119> Acesso em: 07 jan. 2021.

¹⁵³ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jan. 2021.

¹⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 347.

¹⁵⁵ Súmula 666. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula Vinculante nº 40*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumul=2204>> Acesso em: 22 jan. 2021.

¹⁵⁶ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a*

2.1.2.3.3 Contribuição Associativa ou Mensalidade Sindical

A contribuição associativa é suporte financeiro de caráter obrigacional, fixada pelos próprios interessados, cobrada dos associados devido aos benefícios prestados pela organização sindical. Trata-se da única contribuição que não gera polêmica, justamente por ser instituída no próprio estatuto, e por ser cobrada apenas dos associados ao sindicato. Insere-se, portanto, nos limites da verdadeira liberdade sindical proposta pela OIT.¹⁵⁷

2.1.2.3.4 Contribuição Sindical

A contribuição sindical obrigatória foi criada no período do Estado Novo, quando havia forte controle dos sindicatos pelo Estado, com grande influência corporativista. Em 1939, foi criado o Decreto-Lei nº 1.402, que incluiu, dentre as prerrogativas dos sindicatos, a imposição de contribuições aos que participam das profissões ou categorias representadas. Em 1940, com o Decreto-Lei nº 2.377, a contribuição sindical foi denominada de imposto sindical, fixando seus valores e formas de pagamento. Além disso, atribuiu-se poderes ao

Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 93.

¹⁵⁷ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.* Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 94.

Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio de fiscalização da cobrança da contribuição sindical. Todas essas regras foram acolhidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. Posteriormente, e de maneira contraditória, a Constituição de 1988 as manteve.¹⁵⁸

Nesse período, o STF, apesar de reconhecer se tratar de um resquício do modelo corporativista no sindicalismo brasileiro, entendeu por reconhecer a compulsoriedade com o fundamento de que a contribuição sindical havia sido recepcionada pela ordem constitucional vigente¹⁵⁹, em seu art. 8º, IV.

Prevista no art. 578 da CLT, era recolhida anualmente, uma única vez, através do desconto em folha de pagamento do mês de março, equivalente a um dia de trabalho para os trabalhadores, a um percentual calculado sobre o seu capital social para as empresas, e a porcentagem prevista no inciso II para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais.¹⁶⁰ Conforme o art. 589, o total arrecadado através da contribuição sindical dos trabalhadores deve ser rateado entre as confederações, federações, centrais sindicais, sindicatos e a Conta Especial de Emprego e Salário.¹⁶¹

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 346.

¹⁵⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 974.

¹⁶⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

¹⁶¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em:

Era a única contribuição obrigatória, exigida compulsoriamente de todos os membros das categorias profissionais, econômicas, de autônomos e profissionais liberais, independentemente de serem, ou não, associados ao sindicato, até a Reforma de 2017.¹⁶² Referida contribuição sempre foi tema de discussão doutrinária. De acordo com Alice Monteiro de Barros, existe uma corrente que entende e aceita a contribuição sindical, sustentando que a contribuição não tem como finalidade fazer com que o sindicato viva à custa do Estado, mas, pelo contrário, tem como objetivo a aplicação em finalidades assistenciais, com proibição de utilização pelos sindicatos como manutenção de seus serviços normais, que devem ser atendidos pelas receitas próprias.¹⁶³ Nesse sentido, entende-se que a contribuição sindical seria necessária para manutenção do sistema, que, é inegável, tem grande importância para a luta dos direitos dos trabalhadores.

Por outro lado, de matiz evidentemente parafiscal, sempre atraiu críticas no que tange à violação de princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical. No mesmo sentido, por ter importante papel econômico-financeiro no custeio das entidades sindicais, há corrente que sustenta que a contribuição obrigatória era um estímulo à criação de sindicatos fantasmagóricos, que existiam única e exclusivamente para percepção do

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>
Acesso em: 12 dez. 2020.

¹⁶² STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 89.

¹⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 807-808

custeio, sem atuação concreta em favor da categoria.¹⁶⁴ O fim da obrigatoriedade representaria o fim da inércia desses sindicatos, que seriam obrigados a atuar na luta por melhores condições de trabalho para obter a filiação espontânea dos trabalhadores. Luciano Martinez refere que a persistência da contribuição sindical no sistema brasileiro decorria do fato de ser uma importante fonte de custeio, sem qualquer necessidade de esforço pelas entidades sindicais.¹⁶⁵

Atualmente, com a Reforma Trabalhista de 2017, tornou-se exigível de trabalhadores e empregadores, associados aos sindicatos, desde que haja prévia e expressa autorização, conforme previsão do art. 578 da CLT.¹⁶⁶

¹⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 240-242.

¹⁶⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 974.

¹⁶⁶ Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

2.1.2.3.4.1 Constitucionalidade da Alteração do Caráter da Contribuição Sindical

Em 29 de junho de 2018, por 6 votos a 3, no julgamento da ADI 5794 e da ADC 55¹⁶⁷, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da nova redação dada aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, pela Lei nº 13.467/2017. Nesse sentido, o recolhimento da contribuição sindical passou a ser condicionado à prévia e expressa autorização pelo trabalhador.

O argumento utilizado pelos sindicatos para a inconstitucionalidade da mudança legislativa, levando em conta o aspecto formal, foi a natureza tributária da contribuição sindical, não podendo a Lei 13.467/2017 alterar a sua forma de cobrança em decorrência de sua natureza parafiscal, que exigiria lei complementar para a ocorrência de alterações. No que tange ao aspecto material, o fim da obrigatoriedade da única fonte de receita obrigatória do sindicato impediria que o sindicato atuasse na defesa dos interesses da categoria.¹⁶⁸ O julgamento levou em consideração a liberdade de associação e o alto número de sindicatos existentes no país, de forma que a

¹⁶⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&doCID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

¹⁶⁸ SILVA, Gabriela Costa e. Democratização Sindical no Brasil: Caminhos após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 206, p. 67-89, out. 2019.

facultatividade da contribuição sindical fortaleceria os laços democráticos das entidades sindicais.

2.1.2.3.4.2 Análise do fim da compulsoriedade da contribuição sindical

De acordo com a análise de Gilberto Stürmer já citada, os três principais aspectos que limitam a liberdade sindical no Brasil são a unicidade sindical, o enquadramento sindical e a obrigatoriedade da contribuição sindical, não mais prevista no ordenamento trabalhista.¹⁶⁹ Estas são traços do corporativismo no Brasil, que foram mantidos inclusive pela Constituição Federal de 1988.

O autor sustenta a incompatibilidade entre o art. 5º, caput, e os incisos II e IV do artigo 8º, bem como entre o art. 8º, caput e inciso I, com seus incisos II e IV, todos da Constituição Federal. Ou seja, trata da incompatibilidade entre o princípio da liberdade, que prega pela livre associação profissional e sindical e pela não intervenção do Estado na atividade sindical, e a existência da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória. Propõe, para que haja a plena liberdade sindical, eliminação dos incisos II e IV do art. 8º da Constituição Federal, a fim de possibilitar a ratificação da Convenção

¹⁶⁹ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 57-59.

87 da OIT¹⁷⁰, através do previsto no art. 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal.¹⁷¹

A Reforma Trabalhista, como referido, alterou o caráter da contribuição sindical de obrigatória para facultativa, sendo necessária prévia e expressa autorização do trabalhador para seu desconto em folha. Nesse sentido, é inegável que a mudança legislativa aproximou o modelo brasileiro de liberdade sindical do modelo pregado pela OIT. Para Luciano Martinez, não é possível admitir que, em um sistema que prevê que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a uma entidade sindical, a contribuição sindical fosse imposta.¹⁷²

O fim da obrigatoriedade representa a busca pela liberdade sindical plena, como proposta pela OIT. De acordo com Sérgio Pinto Martins, *“para que haja autonomia e liberdade sindical, é preciso que exista uma forma de custeio da atividade das entidades sindicais, o que deveria ser feito por intermédio de contribuições espontâneas dos filiados e não por intermédio de contribuições compulsórias.”*¹⁷³ O Parecer 67 de 2017, do Projeto de Lei Complementar 38/2017, sobre a Reforma

¹⁷⁰ STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 50-52.

¹⁷¹ STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

¹⁷² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 974.

¹⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 581.

Trabalhista, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, no Senado Federal, refere-se ao fim do imposto sindical como o “primeiro passo rumo à reforma sindical”, no sentido de tornar o sindicato verdadeiramente representativo.¹⁷⁴

No entanto, somente a facultatividade da contribuição sindical não é mudança suficiente para que seja garantida a plena liberdade sindical no Brasil. As demais limitações impostas pela legislação brasileira, como a unicidade sindical e o enquadramento por categorias, deveriam também sofrer alterações, a fim de superar a cultura corporativista que vige no núcleo do sindicalismo brasileiro. No Brasil, portanto, a liberdade sindical, prevista na Constituição Federal, é apenas relativa, visto que o próprio diploma legal previu essas limitações.¹⁷⁵

De acordo com Gilberto Stürmer, é necessária a concretização, no ordenamento jurídico brasileiro, da liberdade sindical como um direito humano fundamental. Para tanto, mostra-se essencial a superação de resquícios históricos que até hoje perpetuam na aplicação da norma jurídica.¹⁷⁶

¹⁷⁴ BRASIL. Senado Federal. *Parecer 67, de 2017*. Relator: Senador Romero Jucá. Brasília: 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&ts=1594038728124&disposition=inline>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

¹⁷⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 941.

¹⁷⁶ STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Perspectiva dos Direitos Humanos e como Direito Fundamental. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 208, p. 271-286, dez. 2019.

CAPÍTULO 3

ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DE PRINCÍPIOS E POSTULADOS DE DIREITO

O presente capítulo trata das duas mudanças provocadas pela Reforma Trabalhista que foram objeto de análise nos capítulos anteriores, a partir de uma abordagem acerca de postulados hermenêuticos e de princípios gerais de direito. Esta última parte do trabalho visa a analisar os objetivos expostos pelo legislador reformista ao prever a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, e os objetivos implícitos das mudanças, de acordo com os postulados e princípios de direito. Primeiramente, analisar-se-á o trâmite legislativo e a exposição de motivos da Reforma de 2017.

3.1 Reforma Trabalhista – Trâmite Legislativo e Objetivos

A Lei 13.467/2017 foi sancionada pelo Presidente Michel Temer, em 13 de julho de 2017, provocando uma série de mudanças na legislação trabalhista brasileira,

seja no âmbito individual ou coletivo. A Reforma Trabalhista, como foi denominada a referida lei, foi proposta com o intuito de modernizar as relações de trabalho, diante das mudanças e das atualizações ocorridas no contexto brasileiro desde 1943, ano em que promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho.

O Projeto de Lei (PL) 6.787/2016, que deu origem, posteriormente, à Lei 13.467/2017, foi proposto pelo deputado Ronaldo Nogueira de Oliveira, em 23 de dezembro de 2016, em meio à crise econômica e política. Inicialmente, previa a alteração de aproximadamente dez artigos da CLT, com o objetivo de valorizar a negociação coletiva, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra, regulamentar a eleição de representantes dos trabalhadores na empresa e atualizar as disposições sobre trabalho temporário.¹⁷⁷

Apresentado pelo Poder Executivo ao Plenário da Câmara dos Deputados e submetido à deliberação do Congresso Nacional, o PL recebeu mais de 800 emendas. Com isso, foi apresentado Substitutivo ao PL, proposto pelo deputado Rogério Marinho. Com a aprovação do projeto, ainda em abril, por Comissão Especial, passou a tramitar no Senado Federal, sob o número 38/2017.¹⁷⁸

¹⁷⁷ BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787, de 2016*. Planalto. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=18CA80E0C5E4FE3A0FA572AEA1D21513.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> Acesso em: 13 mar. 2021.

¹⁷⁸ BRASÍLIA. Câmara de Deputados. *Tramitação do Projeto de Lei 6.787*. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em 13 mar. 2021.

O Plenário do Senado, em 11 de julho de 2017, admitiu o Projeto e o encaminhou para sanção presidencial. Em 13 de julho do mesmo ano, dois dias depois da aprovação no Senado, e apenas sete meses após o início de todo o trâmite legislativo, o Projeto de Lei, com todas as suas emendas, foi transformado na Lei nº 13.467/2017.¹⁷⁹ Rapidamente aprovado, o PL tramitou em regime de urgência, modificando, ao final, aproximadamente 100 artigos da CLT e das leis nº 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, 8.036/1990, que trata do FGTS, e 13.429/2017, que trata do trabalho temporário e da terceirização.¹⁸⁰

Foi aclamado pelo Presidente da República como uma forma de combate ao desemprego, de garantia dos postos de trabalho e de criação de novos empregos.¹⁸¹ Na exposição de motivos pelos quais foi proposta a Reforma, o deputado Rogério Marinho explicitou que o objetivo do Projeto de Lei foi, principalmente, proporcionar a modernização da legislação. A Reforma Trabalhista, ademais, foi pautada no extremo rigor da CLT, que incentivava o litígio entre empregado e empregador,

¹⁷⁹ BRASÍLIA. Câmara de Deputados. *Tramitação do Projeto de Lei 6.787*. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em 13 mar. 2021.

¹⁸⁰ BRASÍLIA. Câmara de Deputados. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Legislação Informatizada – Dados da Norma. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

¹⁸¹ CÂMARA aprova proposta de reforma trabalhista; texto segue para o Senado”. G1, 2017. Disponível em <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 13 fev. 2021.

abarroto de demandas o judiciário trabalhista. Um dos objetivos da Reforma, portanto, foi incentivar a solução extrajudicial do conflito, através do fortalecimento da negociação coletiva.¹⁸²

No que tange às mudanças introduzidas com a Reforma que são objeto deste trabalho, o relator do Substitutivo ao Projeto de Lei expôs, primeiramente, que a hipossuficiência dos trabalhadores como argumento contrário à prevalência do negociado sobre o legislado não devia prevalecer, diante da atuação dos sindicatos em anos anteriores, que proporcionou alterações positivas nos contratos de trabalho, sob o ponto de vista dos empregados. Sustentou que a proposta de estímulo à negociação coletiva deveria ter ligação direta com uma estrutura sindical em que as entidades são mais representativas e democráticas, contrariamente à existência de sindicatos de fachada.¹⁸³

Nesse sentido, expôs que a sugestão de retirar a natureza de compulsoriedade da contribuição sindical era de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira. A existência da contribuição sindical obrigatória deu origem a um número significativo de sindicatos no país, como já mencionado, de forma que, somente no ano de 2016, a

¹⁸² BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787, de 2016*. Planalto. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 13 mar. 2021.

¹⁸³ BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787 de 2016*. Planalto. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=18CA80E0C5E4FE3A0FA572AEA1D21513.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 13 mar. 2021.

arrecadação da referida contribuição alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais.¹⁸⁴

A rápida tramitação, sem participação efetiva da população, desencadeou críticas à nova legislação. Maurício Godinho Delgado expõe que a Reforma Trabalhista está profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988 e aponta um claro direcionamento em busca do retorno ao antigo papel do Direito, como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação das desigualdades entre as pessoas humanas e os grupos sociais.¹⁸⁵ Por outro lado, a Reforma Trabalhista, de acordo com Ives Gandra da Silva Martins Filho, foi responsável por colocar limites ao ativismo judiciário trabalhista, caracterizado pela unilateralidade e excesso, o que torna insuportável o seu peso sobre o empresariado nacional, que perde a competitividade internacional e a capacidade de geração e manutenção de empregos.¹⁸⁶

Apesar dos objetivos formais expostos pela Reforma Trabalhista, o presente capítulo do trabalho, e último, propõe uma reflexão sobre os possíveis propósitos implícitos das mudanças legislativas abordadas nos

¹⁸⁴ BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787 de 2016*. Planalto. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=18CA80E0C5E4FE3A0FA572AEA1D21513.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> Acesso em: 13 mar. 2021.

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 39-40.

¹⁸⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, v. 181, p. 19-29, set. 2017.

capítulos anteriores, através da análise de postulados e princípios gerais de direito.

3.2 Reforma trabalhista – Princípios Gerais de Direito e Postulados Hermenêuticos

Para a análise dos objetivos subjacentes da Lei 13.467/2017, será utilizada a “Ciência da Legislação Laboral”, proposta por Mário Deveali, que, de acordo com Leandro Dorneles, investiga o funcionamento das instituições jurídicas utilizando como referencial o seu fim ou estado ideal a ser obtido e, a partir disso, propõe postulados gerais visando a equacionar e a otimizar o seu rendimento.¹⁸⁷

Trata-se de uma ciência que investiga o Direito do Trabalho através de um método de observação, de um exame crítico do funcionamento das instituições jurídicas laborais, estabelecendo qual proporciona mais ou menos rendimento. A ciência da legislação laboral estuda os sistemas próprios de cada país em cada época, considerando-os como dados de experiência. A partir disso, investigam-se os resultados obtidos, as reações do ambiente em que foram aplicadas e as modificações que foram necessárias empreender, fixando os princípios que condicionam a ação do Estado no campo das relações

¹⁸⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

laborais privadas e as regras a que tal ação deveria se conformar para conseguir o máximo de benefício com o mínimo de sacrifício.¹⁸⁸

Uma vez admitida a possibilidade de uma intervenção do Estado nas relações privadas originadas pelo trabalho, com o fim de corrigir a situação de desigualdade jurídica e econômica das partes, de amparar a saúde do trabalhador e de evitar que a produção seja interrompida, passa-se à fixação dos princípios que devem reger tal intervenção, a fim de que resulte mais eficaz. De acordo com o autor, as conclusões apresentadas pelas investigações podem ser de grande utilidade, não somente aos técnicos da legislação do trabalho, mas também aos políticos e aos encarregados de cuidar da aplicação e da regulamentação das leis laborais.¹⁸⁹

Mário Deveali, então, estabelece cinco postulados gerais clássicos para a elaboração normativa do Direito do Trabalho e sua otimização: generalidade e igualdade; progressão racional; economicidade; reatividade do mundo econômico trabalhista e efetividade dos benefícios; e sinceridade das leis laborais. Para o presente trabalho, importam os postulados da progressão racional, da reatividade do mundo econômico trabalhista

¹⁸⁸ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 95-98. Original em espanhol, tradução livre da autora.

¹⁸⁹ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 98-101. Original em espanhol, tradução livre da autora.

e efetividade dos benefícios, e da sinceridade das leis laborais.

Além da ciência da legislação laboral, importam para o presente trabalho alguns princípios gerais de direito, como a coerência do ordenamento jurídico e a segurança jurídica. Passar-se-á, a seguir, primeiramente, por uma descrição geral desses postulados e princípios, para posteriormente analisá-los sob o prisma da Reforma Trabalhista de 2017, propondo a existência de objetivos implícitos da nova legislação.

3.2.1 Progressão Racional

Para o presente trabalho, importa, primeiramente, o princípio da progressão racional, que parte da ideia de que as exigências dos trabalhadores são infinitas, mas apresentam distintos graus de urgência, em razão da limitação dos recursos dispostos pelo legislador para satisfazê-las. Ou seja, algumas devem ser satisfeitas antes de outras, de acordo com a necessidade de sua realização, bem como algumas não podem ser convenientemente satisfeitas, sem que outra o seja anteriormente. A limitação dos recursos impõe a necessidade de atender apenas uma parte das

exigências, deixando as outras para serem atendidas futuramente.¹⁹⁰

Desse postulado, resultam os seguintes corolários:

Na realização de qualquer programa de legislação laboral ou social, é preciso dar preferência ao que é necessário, frente ao que é somente útil; é preferível uma solução parcial, de fácil realização, do que uma integral, cuja realização seja problemática ou muito dificultosa; e em caso de serviços que se condicionam reciprocamente, é preciso começar com aqueles mais elementares.¹⁹¹

O autor sustenta que a violação de tais diretrizes acarreta medidas que introduzem benefícios nominais aos trabalhadores, sem agregar benefícios reais, já que um programa de proteção integral ou uma medida de tutela complementar ou especial, irrealizáveis no plano da realidade contratual, de nada adiantam se as demandas básicas ainda não foram atendidas.¹⁹² Mostra-se necessário, dessa forma, estabelecer uma ordem de

¹⁹⁰ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 111-112. Original em espanhol, tradução livre da autora.

¹⁹¹ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 111-112. Original em espanhol, tradução livre da autora.

¹⁹² DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 111-112. Original em espanhol, tradução livre da autora.

preferências e de necessidades das demandas dos trabalhadores, para atendê-las conforme a disponibilidade dos recursos.

A progressão racional se refere, portanto, à oportunidade de realização das inúmeras necessidades dos trabalhadores, uma de cada vez, de acordo com uma ordem racional, a partir de um critério seletivo. Relaciona-se, inegavelmente, com outro postulado de Deveali, o gradualismo, de critério técnico, que será visto a seguir.¹⁹³

3.2.2 Gradualismo

Outro postulado de Deveali, importante para o presente trabalho, que dá origem ao gradualismo, é o da reatividade do mundo econômico-laboral e a efetividade dos benefícios. Parte da ideia de que o mundo econômico laboral é caracterizado pela dinamicidade e, por isso, qualquer intervenção estranha estatal provoca reações que nem sempre se limitam ao setor imediatamente afetado, se estendendo aos demais conexos, já que intervém na espontaneidade do mundo laboral. A reatividade compromete a eficácia instrumental da norma social (capacidade efetiva para promover mudanças em comportamento) e a eficácia simbólica (na confiança,

¹⁹³ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 138. Original em espanhol, tradução livre da autora.

sensação ou expectativa dos sujeitos de que o sistema normativo é capaz de atender às suas demandas).¹⁹⁴

Deveali sustenta que o meio mais eficaz para minimizar os fenômenos da reatividade é, justamente, o gradualismo nas ações estatais de ingerência social, *“porque permite (...) estabelecer novos equilíbrios que se conformem aos novos encargos, sem necessidades de saltos violentos; e também sob o aspecto psicológico, porque faz parecerem menos graves e, por conseguinte, mais suportáveis, os novos encargos que se quer impor”*. Segundo o autor, as mudanças ocorridas no sistema jurídico devem ser feitas de forma gradual, ou seja, sem alterações bruscas que acarretem um desequilíbrio em relação ao padrão existente anteriormente.¹⁹⁵

Quando da realização de mudanças normativas no ordenamento jurídico, portanto, é de extrema importância a observância da progressão racional e do gradualismo. Além destes postulados, mostra-se relevante, ainda, que as novas leis introduzidas no sistema sejam sinceras na exposição de seus propósitos, para garantir a confiança dos seus destinatários, como será visto a seguir.

¹⁹⁴ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 129-138. Original em espanhol, tradução livre da autora.

¹⁹⁵ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 137. Original em espanhol, tradução livre da autora.

3.2.3 Sinceridade das Leis Laborais

A sinceridade das leis laborais, último postulado de Mário Deveali importante para o presente trabalho, tem como pressuposto a ideia de que, frequentemente, existem casos de leis desonestas, falsas, que prometem algo que, na verdade, não cumprem. Essas leis são responsáveis por gerar expectativas por parte de seus destinatários, mas não há qualquer intenção de cumpri-las. A desonestidade pode ser formal, quando a lei usa palavras rebuscadas para definir conceitos muito mais simples; ou substancial, quando a lei propõe propósitos diferentes, e muitas vezes opostos aos que declara, ou quando são introduzidas em uma lei disposições que anulam quase por completo, ou modificam substancialmente o alcance das que constituem o seu corpo central. Existe ainda a desonestidade parcial, que se encontra em leis que, depois de uma série numerosa de disposições que outorgam benefícios a um grupo de trabalhadores, têm uma modesta disposição que condiciona o gozo de tais benefícios, reduzindo o alcance da lei.¹⁹⁶

As normas não sinceras são responsáveis por provocar desconfiança dos trabalhadores em toda a legislação social e, por conseguinte, no próprio Estado. Para que seja garantida a sinceridade, o autor propõe: que os fins indiretos das leis sejam claramente expostos, que as exceções não sejam enunciadas pelas leis laborais

¹⁹⁶ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 138-143. Original em espanhol, tradução livre da autora.

como se fossem casos normais, que é oportuno indicar claramente no título da lei e em suas primeiras disposições o seu campo de aplicação, que as disposições destinadas à aplicação imediata sejam separadas daquelas cuja aplicação esteja diferida no tempo, e que seja evitado o uso de palavras que tenham mais de um sentido.¹⁹⁷ Tratam-se, portanto, de acordo com Leandro Dorneles, de ações pautadas pela clareza na redação, nos propósitos ou fins almejados pelo diploma normativo, na organização dos temas, e no aprumo e na publicização da redação da exposição de motivos. O autor sustenta que nem todas essas ações foram observadas pela Reforma Trabalhista de 2017, como será visto adiante.¹⁹⁸

Expostos os postulados de Deveali relevantes para este trabalho, cabível a análise, ainda, de princípios gerais de direito, que, assim como os anteriormente citados, serão utilizados posteriormente para tratar dos objetivos implícitos do legislador reformista. Mostra-se necessário, dessa forma, tratar da coerência do ordenamento jurídico e da segurança jurídica, antes de tecer as considerações finais da presente pesquisa.

¹⁹⁷ DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952, p. 138-143. Original em espanhol, tradução livre da autora.

¹⁹⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

3.2.4 Coerência do Ordenamento Jurídico

O ordenamento jurídico, de acordo com Norberto Bobbio, constitui, além de uma unidade, baseada em uma norma fundamental, um sistema, que é uma totalidade ordenada, um conjunto de entes entre os quais existe uma certa ordem. Assim, para que haja ordem, é preciso que os entes que constituem o sistema estejam em relacionamento com o todo e em um relacionamento de coerência entre si.¹⁹⁹ O autor propõe três definições de sistema: na primeira, diz-se que um dado ordenamento é um sistema se todas as normas jurídicas forem deriváveis de princípios gerais; na segunda, através de processo indutivo, parte-se de dados simples fornecidos pela experiência para formar conceitos mais gerais; e na terceira, tem-se o ordenamento como sistema quando não coexistam dentro dele normas incompatíveis.²⁰⁰

Utilizando-se a terceira definição, parte-se da ideia de que as normas de um sistema são dotadas de certo relacionamento entre si, não podendo existir antinomias. Estas são o encontro de duas proposições incompatíveis, que não podem ser ambas verdadeiras. Ocorrem quando existem normas, de um mesmo ordenamento, de mesmo âmbito de validade, nas quais uma obriga e a outra proíbe, ou uma obriga e a outra permite, ou uma proíbe e a outra permite o mesmo comportamento. Quando as normas são incompatíveis, e, com referência a um sistema normativo,

¹⁹⁹ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995, p. 71.

²⁰⁰ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995, p. 75-81.

não podem ser ambas aplicadas, deve haver a eliminação de uma delas.²⁰¹

A coerência é tida como uma condição para a justiça do ordenamento. Quando duas normas contraditórias são válidas, podendo haver aplicação de uma ou de outra, conforme o livre-arbítrio do julgador, são violadas duas exigências fundamentais do ordenamento jurídico: a exigência da certeza, entendida como a possibilidade, por parte do cidadão, de prever com exatidão as consequências jurídicas da própria conduta, e a exigência da justiça, entendida como o igual tratamento das pessoas que pertencem à mesma categoria.²⁰²

A exigência de certeza decorrente da coerência do ordenamento jurídico tem relação direta com o princípio da segurança jurídica. Se o indivíduo vive em um cenário de incertezas normativas, inegavelmente está diante de um contexto de insegurança jurídica, como será visto a seguir.

3.2.5 Segurança Jurídica

A segurança jurídica, pela definição de Humberto Ávila, é:

²⁰¹ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995, p. 80-91.

²⁰² BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995, p. 110-114.

Uma norma-princípio que exige, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, a adoção de comportamentos que contribuam mais para a existência, em benefício dos cidadãos e na sua perspectiva, de um estado de confiabilidade e de calculabilidade jurídica, com base na sua cognoscibilidade, por meio da controlabilidade jurídico-racional das estruturas argumentativas reconstrutivas de normas gerais e individuais, como instrumento garantidor do respeito à sua capacidade de – sem engano, frustração, surpresa e arbitrariedade – plasmar digna e responsabilmente o seu presente e fazer um planejamento estratégico juridicamente informado do seu futuro.²⁰³

A segurança jurídica, de acordo com o autor, é um valor constitutivo do Direito, uma vez que sem um mínimo de certeza, de eficácia e de ausência de arbitrariedade, não se pode falar em um sistema jurídico.²⁰⁴ O princípio, vinculado à noção de dignidade da pessoa humana, coincide com uma das mais profundas aspirações do ser humano, que é elaborar projetos de vida, já que garante uma certa estabilidade das relações jurídicas e da própria

²⁰³ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 268.

²⁰⁴ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 127.

ordem jurídica.²⁰⁵ A segurança jurídica deve promover, portanto, a cognoscibilidade, a confiabilidade e a calculabilidade.²⁰⁶

A cognoscibilidade diz respeito a requisitos estruturais de conhecimento e de comunicação do Direito. Abrange a inteligibilidade e a determinabilidade, que estão relacionadas com a clareza linguística e com a precisão do conteúdo normativo, bem como com a coerência e consistência da norma em relação ao ordenamento jurídico. O dever de consistência ou de coerência formal consiste na exigência de ausência de contradição entre normas dentro de um ordenamento jurídico.²⁰⁷

A confiabilidade consiste na estabilidade da norma e da eficácia normativa. A dimensão objetiva da confiabilidade abrange mecanismos como a blindagem a modificações no núcleo axiológico da Constituição, a persistência da norma em relação ao tempo de vigência e a intangibilidade das situações individuais. A dimensão

²⁰⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*, Salvador, n. 21, mar/abr/mai. 2010, p. 8. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/codrevista.asp?cod=428>>. Acesso em: 24 mar. 2021.

²⁰⁶ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 250-256.

²⁰⁷ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 122-123.

subjetiva, por outro lado, abrange a proteção da confiança do cidadão em relação ao poder público.²⁰⁸

Nesse sentido, a segurança jurídica pode ser compreendida como a exigência de estabilidade na mudança, isto é, como a proteção de situações subjetivas já garantidas individualmente e a exigência de continuidade do ordenamento jurídico por meio de regras de transição e de cláusulas de equidade. Trata-se da exigência de um ordenamento jurídico protetor de expectativas e garantidor de mudanças estáveis, evitando alterações violentas. Um ordenamento seguidamente modificado, portanto, repercute negativamente na confiabilidade dos cidadãos e, conseqüentemente no princípio da segurança jurídica. As expectativas legítimas de direito dos indivíduos, devem, dessa forma, ser reconhecidas como mecanismos de proteção juridicamente tutelados.²⁰⁹

O autor, ao tratar da segurança jurídica, não sustenta a proibição de modificações do Direito quando fala na importância da estabilidade como integrante do estado de confiabilidade que compõe o princípio da segurança jurídica. Defende, em vez disso, que essa modificação seja feita de forma estável e calculável. Até mesmo porque a imobilidade total do Direito levaria à sua falta de efetividade: como os interesses e os valores

²⁰⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

²⁰⁹ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 124-125.

mudam, um Direito que não reflete minimamente os interesses e valores sociais acaba por não ser aplicado.²¹⁰

A calculabilidade, por fim, refere-se à capacidade de o cidadão, destinatário da norma, antecipar as consequências jurídicas futuras dos atos praticados. Importante mencionar, aqui, a graduação da mudança jurídica, relacionada com o ideal de calculabilidade.²¹¹ De acordo com Ávila, a calculabilidade prega pelo afastamento de mudanças bruscas e drásticas no ordenamento jurídico. Bruscas são as mudanças não antecipáveis, responsáveis por surpreender os destinatários. Drásticas, por outro lado, são as mudanças que, embora antecipáveis, determinam transformações significativas ao ordenamento. Compreende, portanto, um dever de evitar mudanças sem um regime de transição promotor de suavidade na transformação normativa, em um prazo razoável. O princípio da segurança jurídica promove, dessa forma, o direito a um regime de transição justo.²¹²

Finalizada a exposição de postulados e princípios gerais de direito que importam ao presente trabalho, cabível a análise da Reforma Trabalhista quanto ao seu cumprimento. Na sequência, portanto, a partir da exposição de motivos da alteração legislativa e dos

²¹⁰ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 66.

²¹¹ ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 125-126.

²¹² ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 596.

princípios da progressão racional, do gradualismo, da sinceridade das leis laborais, da coerência do ordenamento jurídico e da segurança jurídica, passar-se-á às considerações finais do trabalho, que visam a descortinar os propósitos implícitos do legislador reformista no que tange à prevalência do negociado sobre o legislado e ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

3.3 Reforma trabalhista – Consequências e Objetivos Implícitos

Como exposto anteriormente, a Reforma Trabalhista teve como objetivo principal modernizar as relações de trabalho atuais. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, as duas principais mudanças introduzidas pelo novo diploma normativo foram a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, tratadas em pormenores nos capítulos anteriores.

A prevalência do negociado sobre o legislado, como visto, foi prevista com o objetivo principal de valorizar a figura da negociação coletiva, dando maior autonomia aos sindicatos para dispor acerca dos contratos de trabalho. Ao mesmo tempo, foi proposto o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que tornou facultativa a cobrança dessa forma de custeio das entidades sindicais, com o objetivo de aproximar o modelo de liberdade sindical brasileiro ao proposto pela OIT.

Analisando as referidas mudanças com base nos postulados e princípios anteriormente expostos, já de imediato é possível estabelecer inobservâncias da reforma em aspectos como o da progressão racional e do gradualismo devealianos, ou da cognoscibilidade e calculabilidade inerentes à segurança jurídica.²¹³

Primeiramente, é possível afirmar que a Reforma Trabalhista não observou o gradualismo proposto por Deveali ao prever o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Essa mudança legislativa ocorreu, inegavelmente, de forma brusca, acarretando um desequilíbrio em relação ao padrão anterior existente. Os sindicatos, sem um regime de transição justo, tiveram sua principal fonte de custeio modificada pela lei, cujo caráter passou de obrigatório para facultativo. Por conseguinte, as entidades sindicais tiveram reduzida sua arrecadação, em razão da necessidade de autorização prévia para desconto, sem respeito à continuidade do ordenamento jurídico.

Nesse sentido, é bem verdade, os sindicatos, com a redução da monta arrecadada, e considerando a postura sindical assumida pelos brasileiros, sofrem um enfraquecimento, na medida em que não tiveram tempo hábil para organização de suas despesas em um período de transitoriedade. Maurício Godinho Delgado evidencia essa tentativa de declínio do sindicalismo implementada pela nova legislação que, segundo ele, se dá, dentre outros motivos, pela eliminação da contribuição

²¹³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

compulsória sem o estabelecimento de um período de transição e pela concessão de poderes de supressão ou atenuação de direitos imperativos através da negociação coletiva.²¹⁴

A Ministra Rosa Weber, em seu voto na ADI 5794, citada anteriormente, menciona que dados preliminares da Coordenação Geral de recursos do FAT, divulgados pelo jornal Valor Econômico, apontam para uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical por centrais, confederações, federações e sindicatos após a Reforma Trabalhista.²¹⁵ Nesse sentido, entende que:

A facultatividade da contribuição sindical, em nítida diminuição do financiamento da estrutura sindical, sem observar um processo gradativo que viabilizasse a adaptação das entidades sindicais, fragilizou a representação sindical com grave ofensa aos arts. 8º, III e IV, que garante o direito fundamental de ampla representatividade do sindicato na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, bem como de

²¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

²¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

*participação obrigatória nas tratativas coletivas.*²¹⁶

No mesmo sentido, o Ministro Edson Fachin menciona a ausência de oferecimento aos sindicatos de um período de transição para a implantação de novas regras relativas ao custeio das entidades sindicais. Complementa:

*As entidades sindicais, se alijadas de liberdade e autonomia financeira, podem estar expostas ao risco, inerente à abrupta modificação na forma de seu custeio pela legislação infraconstitucional impugnada, de modo a não conseguirem dar cumprimento aos seus misteres institucionais constitucionalmente estabelecidos.*²¹⁷

Da mesma forma, ainda, o Ministro Dias Toffoli concordou com os votos de Edson Fachin e Rosa Weber, todos dissidentes, no sentido de que o Congresso Nacional deveria ter feito alguma substituição à contribuição obrigatória, ou algo gradativo, “*mas, da noite*

²¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

²¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

*para o dia, se subverter todo esse sistema sem ter uma regra de transição, sem ter uma preparação para a substituição desse financiamento, eu penso que aí é que está a grande fragilidade do ponto específico que estamos a discutir.*²¹⁸ O Ministério Público do Trabalho, em nota técnica nº 05, inclusive, alertou sobre a necessidade de a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical ser acompanhada de apresentação de alternativas de financiamento às entidades sindicais, como a contribuição assistencial, a fim de garantir o custeio dos sindicatos.²¹⁹

Apesar de ser uma mudança positiva no que tange à liberdade sindical, na medida em que realmente aproxima o sistema brasileiro do modelo proposto pela OIT²²⁰, e que inverte a lógica corporativista presente até os dias atuais no país, a forma como a inovação foi introduzida no sistema normativo, sem observância do gradualismo, se mostra questionável sob o ponto de vista dos objetivos propostos pelo legislador. Nesse sentido, sustenta Leandro Dorneles:

A medida, louvável sob o prisma da liberdade associativa e há muito defendida pela doutrina, foi efetivada

²¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

²¹⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica n. 05 de 17 de abril de 2017*. Brasília: 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 05 jan. 2021.

²²⁰ STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

sem o devido gradualismo (alteração “drástica” e “brusca”) e vem gerando, por reatividade, a insustentabilidade das entidades sindicais (profissionais e econômicas) ou, em outras palavras, um cenário nebuloso de inseguranças (inclusive jurídicas).²²¹

Da mesma forma que o gradualismo, não foram observados, pelo legislador reformista, os postulados da progressão racional e da coerência do ordenamento jurídico. Ao propor, no mesmo momento, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a prevalência do negociado sobre o legislado, foi criada uma incoerência no ordenamento jurídico brasileiro, como será visto a seguir.

A valorização da negociação coletiva operada pela Reforma Trabalhista garantiu maior autonomia às entidades sindicais para dispor acerca dos contratos de trabalho, podendo, inclusive, ocorrer negociação em prejuízo do trabalhador. Nesse sentido, para que a negociação seja feita de forma a garantir os direitos dos empregadores e trabalhadores, necessária a existência de sindicatos fortes e representativos de suas categorias. O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, no entanto, como mencionado, da forma como foi feito,

²²¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

proporcionou o contrário: o enfraquecimento repentino das entidades sindicais.

Esse enfraquecimento compromete o equilíbrio na negociação coletiva, na medida em que a categoria passa a ser representada por uma atuação sindical sem forças. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “*se falta representatividade ao grupo que se apresenta para negociar, apesar de ter a representação oficial, a eficácia das obrigações assumidas fica comprometida e a negociação não consegue atingir os seus objetivos de pacificação no setor ou categorias envolvidas*”.²²² Diante disso, a prevalência do negociado sobre o legislado torna-se preocupante, já que exige uma postura atuante e representativa de sindicatos que restaram enfraquecidos com a restrição imposta ao financiamento sindical.

Inegavelmente, portanto, a valorização da negociação coletiva, com possibilidade de redução e supressão de direitos, somada à supressão abrupta da contribuição sindical, implica grave risco à tutela dos direitos sociais dos trabalhadores, em especial porque é o sindicato que representa e negocia em nome de todo o grupo profissional.²²³ De acordo com Maurício Godinho Delgado, uma entidade sindical frágil e sem representatividade consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente desfrutar da natureza de ser

²²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 430.

²²³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. *Nota técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/mpt-afirma-reforma-trabalhista-nao.pdf>> Acesso em: 23 mar. 2021.

coletivo obreiro e de cumprir o princípio cardeal da equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.²²⁴

A Ministra Rosa Weber, em seu voto na ADI 5974, menciona que é inegável o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, que provoca profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista. O enfraquecimento das entidades sindicais equivale à debilitação da negociação coletiva como instrumento de concretização da melhoria das condições de gestão da força de trabalho no mercado econômico.²²⁵

Dessa forma, constata-se que a ampliação do espaço negocial coletivo foi realizada sem antes dotar os seus sujeitos protagonistas, as entidades sindicais, de efetivas condições para desempenhar esta nova funcionalidade, por meio de uma necessária reforma prévia da organização sindical brasileira.²²⁶ E o pior: a valorização da negociação coletiva ocorreu no momento de maior enfraquecimento das entidades sindicais.

Logo, pode-se dizer que não foi observado, pelo legislador reformista, o terceiro corolário do princípio da progressão racional, que dispunha sobre a necessidade

²²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1559.

²²⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&doCID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

²²⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

de iniciar com serviços mais elementares quando existir condicionamento recíproco.²²⁷ Não foi observada uma ordem de preferências e de necessidades das exigências dos trabalhadores. Leandro Dorneles, ao tratar da prevalência do negociado sobre o legislado, refere que o sistema brasileiro de liberdade sindical se distancia significativamente do modelo defendido pela OIT, conforme foi visto no segundo capítulo deste trabalho. Nesse sentido, uma reforma desse modelo sindical necessariamente deveria preceder qualquer medida de estímulo ou valorização maior da negociação coletiva.²²⁸

Portanto, a Reforma Trabalhista criou uma incoerência no ordenamento jurídico trabalhista: enquanto a prevalência do negociado sobre o legislado visa a dar maior poder de negociação aos sindicatos, exigindo uma postura forte e representativa destes, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, da maneira como realizado, sem um período de transição e adaptação, foi responsável por enfraquecê-los.

Essas inobservâncias dos postulados mencionados anteriormente permitem o levantamento de questionamentos acerca dos propósitos implícitos do legislador reformista ao prever essas mudanças no

²²⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

²²⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma trabalhista de 2017: necessidade, adequação e proporcionalidade. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (Orgs.) *Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020, p. 92-93.

ordenamento jurídico brasileiro, em contraponto aos objetivos expostos no Projeto de Lei 6.787/2016. Ao propor a modernização das relações de trabalho, de forma ampla, e, no que tange às mudanças tratadas nos capítulos anteriores, a valorização da autonomia negocial e a ampliação da liberdade sindical, o legislador e o Poder Executivo, que aprovou a lei, estabeleceram um caso de insinceridade substancial. Ou seja, a lei provocou algumas consequências diferentes às que declarou.

O legislador social, ao prever mudanças na lei, como supramencionado, deve promover a sinceridade das leis laborais, evitando a criação de normas que prometem algo que manifestamente não têm condições de cumprir. Se assim o faz, não resta observada a regra que dispunha sobre a necessidade de contemplar os fins indiretos das leis laborais que foram previstos e levados em conta pelo legislador, especialmente quando contradizem sua finalidade aparente.

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, embora aproxime o modelo brasileiro de liberdade sindical ao modelo proposto pela OIT, enfraquece os sindicatos ao não observar um período de transição justo, como referido anteriormente. Essa constatação leva a questionar se o objetivo do legislado foi realmente a aproximação ao modelo da OIT, ou se, apesar da exposição de motivos, o propósito do legislador, não obedecendo ao corolário da sinceridade das leis laborais, foi justamente o de enfraquecer as entidades sindicais em razão da ausência de gradualismo, necessário à adaptação dos sindicatos à nova previsão.

O questionamento se torna ainda mais relevante quando se analisa a prevalência do negociado sobre o legislado. Inegavelmente, a inovação provocou a valorização da negociação coletiva. No entanto, com o enfraquecimento decorrente da alteração da sua principal fonte de custeio, as entidades sindicais não terão força e representatividade para atuar durante o procedimento negocial. Não garantida a paridade entre os polos da relação empregatícia, e diante da possibilidade de supressão ou redução de direitos, a negociação coletiva pode ocasionar grandes prejuízos ao contrato de trabalho, sob o ponto de vista dos trabalhadores.

Questiona-se, nesse sentido, se o objetivo do legislador não foi, justamente, permitir a precarização de direitos dos trabalhadores. Sem a observância de uma progressão racional, no mesmo momento em que os sindicatos se encontram enfraquecidos, é possibilitada a realização de negociação coletiva que reduza ou suprima direitos. Maurício Godinho Delgado sustenta que os objetivos da Reforma Trabalhista foram voltados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do país. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, dentre estes, o enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas, a exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei, e o enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no Brasil.²²⁹ De acordo com o autor, a negociação coletiva como instrumento de supressão e atenuação de direitos, e não mais

²²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1680.

unicamente de melhoria das condições sociais do trabalhador, torna o sindicalismo um potencial adversário dos trabalhadores.²³⁰

Se o objetivo do legislador e do executivo fosse aproximar o modelo brasileiro de liberdade sindical daquele proposto pela OIT sem ocasionar o enfraquecimento dos sindicatos, deveria ter concedido um período de adaptação a estes. Da mesma forma, se o objetivo do legislador e do executivo fosse dar mais poder aos sindicatos valorizando a negociação coletiva, sem prejudicar direitos dos trabalhadores, deveria ter sido observada a progressão racional, de modo que as duas mudanças legislativas – o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a prevalência do negociado sobre o legislado – não fossem previstas no mesmo momento.

Seria necessário, antes de ampliar a autonomia negocial, permitindo a redução de direitos por meio da negociação coletiva, dotar as entidades sindicais de poderes para tanto, de forma a garantir a manutenção do equilíbrio contratual. O equívoco do legislador foi não ter obedecido ao gradualismo e à progressão racional, o que provocou o enfraquecimento das entidades sindicais quando mais necessitam de força e representatividade, criando uma incoerência no ordenamento jurídico trabalhista. Não tendo obedecido a esses postulados, é cabível questionar se o legislador agiu de forma sincera, ou se os seus reais objetivos eram outros.

²³⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

Seguindo o raciocínio, é possível levantar questionamentos, ainda, quanto à observância, ou não, pela Reforma Trabalhista, do princípio da segurança jurídica. De acordo com Leandro Dorneles, em um “*contexto de reforma(s) trabalhista(s), o resgate da ciência da legislação laboral e o seu enlaçamento ao princípio jurídico da segurança jurídica oferece-nos uma importante ferramenta de análise e controle dos abusos eventualmente cometidos pelo legislador social.*”²³¹ Os postulados de Veilianos, é bem verdade, conforme exposto pelo autor, têm relação direta com o princípio da segurança jurídica: o gradualismo nas mudanças pode ser correlacionado com o estado ideal de calculabilidade; o postulado da sinceridade das leis laborais pode ser relacionado com a confiabilidade; e a progressão racional está a serviço da não reatividade socioeconômica que, se observada, naturalmente tornaria o sistema confiável, cognoscível e calculável.²³²

A ausência de gradualismo, é bem verdade, não garante a calculabilidade inerente à segurança jurídica, que prega pelo afastamento de mudanças bruscas e drásticas no ordenamento jurídico. Não havendo uma suavidade na transformação normativa, através do gradualismo, não há observância da segurança jurídica pois, sem um regime de transição, o sistema se torna

²³¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

²³² DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

instável.²³³ Da mesma forma, a sinceridade das leis laborais, se não observada, não garante a confiabilidade pregada pela segurança jurídica. Para Leandro Dorneles, *“a norma sincera em seu conteúdo, em sua motivação e em suas consequências estimula um ambiente favorável à proteção da confiança dos indivíduos em relação ao ordenamento jurídico e, por tabela, à cognoscibilidade da normatização social.”*²³⁴

A ausência de coerência no ordenamento jurídico, ainda, não garante a observância da cognoscibilidade inerente à segurança jurídica. Se não há clareza e determinabilidade de normas, cria-se espaço para a existência de contradições no ordenamento jurídico, o que vai de encontro ao princípio constitucional da segurança jurídica. Além disso, a observância da progressão racional, assim como do gradualismo, está a serviço da não reatividade econômica. Não sendo observado o postulado proposto por Deveali, não resta garantida a segurança jurídica, na medida em que promove a instabilidade do ordenamento jurídico.

Estabelecida a relação entre os postulados tratados e o princípio da segurança jurídica, constata-se que a não observância daqueles provoca a violação deste. De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet, as alterações legislativas nos direitos sociais podem ocasionar a

²³³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

²³⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

violação de princípios protetivos como o da segurança jurídica e da vedação do retrocesso, podendo ser questionadas em sua legitimidade e validade jurídicas.²³⁵

De acordo com Leandro Dorneles, é possível identificar sistemáticas afrontas (reais ou potenciais) aos ideais de segurança jurídica promovidas nos tempos recentes pelo legislador social, em qualquer um dos três estados ideais lecionados por Ávila.²³⁶ Não tendo sido respeitada a segurança jurídica, pode-se questionar se o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, da maneira como foi feito, é constitucional.

O Estado de Direito, é bem verdade, deve atuar em respeito a princípios como o da segurança jurídica, protegendo os direitos e as expectativas geradas pelos direitos sociais fundamentais contra violações cometidas por agentes públicos ou privados.²³⁷ De acordo com Ingo

²³⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*, Salvador, n. 15, set./out. 2008, p. 14. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 23 mar. 2021.

²³⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun. 2019.

²³⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma trabalhista de 2017: necessidade, adequação e proporcionalidade. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (Orgs.) *Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020, p. 87.

Sarlet, no Direito Constitucional brasileiro a segurança jurídica constitui princípio e direito fundamental, em sentido formal e material, interligado à própria noção de dignidade da pessoa humana. Em períodos de instabilidade institucional, econômica e social, as propostas reformistas se proliferam, sempre acompanhadas de elevados níveis de insegurança. Para ele,

*(...) a dignidade não restará suficientemente respeitada e protegida em todo o lugar onde as pessoas estejam sendo atingidas por um tal nível de instabilidade jurídica, social, econômica e política, que não estejam mais em condições de, com um mínimo de segurança e tranquilidade, confiar nas instituições sociais e estatais e numa certa estabilidade das suas próprias posições jurídicas.*²³⁸

Em suma, o que se propôs neste trabalho foi o questionamento de alterações legislativas da Reforma Trabalhista – a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical – em relação aos objetivos expostos quando da

²³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*, Salvador, n. 15, set./out. 2008, p. 6-25. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 23 mar. 2021.

sua proposição. Leandro Dorneles inquire se uma reforma trabalhista impactante como a de 2017 deveria ter sido impulsionada de forma tão emergencial como meio eficiente e suficiente para fazer frente à crise existente no país.²³⁹

É nítido que a principal consequência advinda do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e da prevalência do negociado sobre o legislado foi o enfraquecimento das entidades sindicais, decorrente da ausência de gradualismo e progressão racional, comprometendo a paridade na negociação coletiva, o que pode ocasionar prejuízos aos direitos dos trabalhadores, criando uma incoerência entre as alterações legislativas. Por isso, conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017 não pode ser considerada uma lei sincera, na medida em que os objetivos expostos pelo legislador não condizem com as consequências práticas advindas das alterações legislativas estudadas no presente trabalho. Ademais, não tendo sido observados os postulados do gradualismo, progressão racional, coerência do ordenamento jurídico e sinceridade das leis laborais, resta violado o princípio da segurança jurídica, o que leva, inclusive, à especulação acerca da (in)constitucionalidade da alteração legislativa.

²³⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma trabalhista de 2017: necessidade, adequação e proporcionalidade. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (Orgs.) *Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020, p. 90

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho tem como prerrogativa principal a existência de uma disparidade natural entre trabalhador e empregador, polos da relação empregatícia. O empregado, por sua natureza, em razão da dependência e subordinação em relação ao empregador, encontra-se em uma posição de vulnerabilidade presumida, que exige proteção do ordenamento jurídico juslaboral. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, no entanto, os trabalhadores, agrupados em sindicatos, atingem uma posição de igualdade em relação ao empregador, podendo atuar em paridade na defesa de seus interesses.

As entidades sindicais são coletividades de trabalhadores ou empregadores, organizadas em função de categorias, para defesa de interesses de seus representados. O instrumento primordial de pacificação de conflitos coletivos de trabalho é a negociação coletiva, considerada a forma autocompositiva mais democrática de ajuste entre as partes da relação capital-trabalho. Realizada exclusivamente com a presença do sindicato profissional, caracteriza-se pelo caráter consensual, sem intervenção de terceiros.

A negociação coletiva ocorre por meio da autonomia privada coletiva, que garante aos sindicatos o poder de tutela de seus interesses. Incentivada pela OIT em razão da sua influência positiva na estruturação

democrática social, somente com a Constituição de 1988 é que passou a ter grande papel no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, prevista como um direito social.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, atingiu a sua maior valorização no ordenamento jurídico brasileiro, através da previsão da prevalência do negociado sobre o legislado. O art. 611-A da CLT prevê, de maneira exemplificativa, diversas hipóteses sobre as quais é possível dispor em negociação coletiva, inclusive em prejuízo do trabalhador. O art. 611-B da CLT, por outro lado, prevê, de forma taxativa, as matérias sobre as quais não é possível reduzir ou suprimir direitos dos empregados.

A prevalência do negociado sobre o legislado, portanto, foi responsável por ampliar o rol de matérias passíveis de negociação em prejuízo do trabalhador, valorizando, como nunca antes havia ocorrido no ordenamento jurídico brasileiro, a figura da negociação coletiva. Além disso, provocou alterações em princípios gerais de Direito do Trabalho, como os princípios da proteção, da promoção da melhoria da condição social, da indisponibilidade, da norma mais favorável, e da autonomia coletiva privada.

Outro princípio que sofreu alterações com a Reforma Trabalhista foi a liberdade sindical, considerada o princípio mais importante do Direito Coletivo do Trabalho. Prevista pela OIT em sua Convenção 87, para que seja garantida a plena liberdade sindical, é necessária a observância de certas prerrogativas, dentre elas a ausência de cobrança obrigatória, pelos sindicatos, de contribuições de seus associados. O Brasil, apesar de

prever, no texto constitucional, em seu art. 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, mantém no seu ordenamento jurídico algumas previsões contrárias à plena liberdade sindical. Até a Reforma Trabalhista, o país mantinha a cobrança, de forma compulsória, da contribuição sindical, cobrada de toda a categoria, considerada a principal fonte de arrecadação dos sindicatos.

A Lei 13.467/2017, portanto, foi responsável por retirar o caráter de obrigatoriedade da contribuição sindical. Dessa forma, atualmente, referida contribuição somente pode ser cobrada quando houver prévia e expressa autorização do trabalhador. A disposição, inegavelmente, aproxima o modelo brasileiro de liberdade sindical daquele proposto pela OIT, na medida em que mantém apenas contribuições previstas em estatuto, e não em lei, garantindo, dessa forma, que os próprios sindicatos disponham acerca das suas fontes de custeio.

No entanto, a forma como essas alterações foram previstas pela Reforma Trabalhista levantam questionamentos acerca dos propósitos implícitos do legislador reformista. Proposta com o objetivo geral de modernizar as relações de trabalho, a Lei 13.467/2017, no que tange à prevalência do negociado sobre o legislado e ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, foi disposta com a finalidade de valorizar a negociação coletiva, dotando as entidades sindicais de maiores poderes de negociar os contratos de trabalho e com o intuito de aproximar o modelo brasileiro de liberdade sindical do modelo proposto pela OIT.

Analisados alguns postulados e princípios gerais de direito, como a progressão racional, o gradualismo, a coerência do ordenamento jurídico e a sinceridade das leis laborais, é possível constatar que a Reforma Trabalhista não os observou. O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical foi previsto sem a observância de um período de transição justo, que garantisse a adaptação dos sindicatos, ocasionando o seu enfraquecimento. No mesmo momento, sem a observância de uma progressão racional, foi prevista a prevalência do negociado sobre o legislado, que deu aos sindicatos mais poder em negociação coletiva, podendo inclusive dispor em prejuízo do trabalhador. Percebe-se, dessa forma, uma incoerência criada pelo legislador reformista: ao mesmo tempo em que permitiu aos sindicatos dispor em prejuízo do trabalhador, valorizando a figura da negociação coletiva, enfraqueceu as entidades sindicais por não respeitar o gradualismo.

Essas constatações permitem que sejam levantados questionamentos relativos à sinceridade da Lei 13.467/2017 quando previu as alterações legislativas mencionadas. Da análise dos motivos expostos pelo legislador reformista e dos postulados do gradualismo, da progressão racional e da coerência do ordenamento jurídico, conclui-se que não se trata de uma lei sincera, na medida em que suas consequências práticas se distanciam dos objetivos previstos.

Dessa forma, não tendo sido observados os postulados, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, da maneira como foi feito, viola o princípio da segurança jurídica no que tange aos seus ideais de cognoscibilidade, calculabilidade e confiabilidade. Não

tendo sido observado o princípio da segurança jurídica, é possível especular, inclusive, sobre a inconstitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. *Segurança Jurídica: entre permanência, mudança e realização no Direito Tributário*. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. A Quem Interessa o Modelo Negociado sobre o Legislativo no Brasil? *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, ano XXVIII, nº 329, p. 09-15, nov. 2016.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jan. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto.

Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787 de 2016*. Planalto. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=18CA80E0C5E4FE3A0FA572AEA1D21513.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. *Parecer 67, de 2017*. Relator: Senador Romero Jucá. Brasília: 2017. Disponível em:
<<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&ts=1594038728124&disposition=inline>> Acesso em: 09 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 5794*. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: 2018. Disponível em:
<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>> Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590.145*. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília: 2015. Disponível em:
<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>> Acesso em: 01 fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula *Vinculante nº 40*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>> Acesso em: 22 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedente Normativo nº 119 da SDI-1*. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119> Acesso em: 07 jan. 2021.

BRASÍLIA. Câmara de Deputados. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Legislação Informatizada – Dados da Norma. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>> Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASÍLIA. Câmara de Deputados. *Tramitação do Projeto de Lei 6.787*. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichaDetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 13. mar. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CALADO, Verônica; SANTOS, Flávio Augusto de Oliveira. Sobre a (In)Compatibilidade do art. 611-A da CLT com o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 201, p. 219-236, mai. 2019.

CÂMARA aprova proposta de reforma trabalhista; texto segue para o Senado. G1, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>> Acesso em: 13. fev. 2021.

CAMPOS, André Gambier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?* Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf> Acesso em: 05 mar. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: Prevalência do Negociado Coletivamente sobre o Legislado. *Revista do Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 187, p. 91-107, mar. 2018.

CESARINO JÚNIOR, Antônio F. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980.

COIMBRA, Rodrigo. Alterações Contratuais Bilaterais. Relações entre o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e o Princípio da Autonomia Coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 205, p. 179-208, set. 2019.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/declarati>

on/declaration_portuguese.pdf> Acesso em: 07 set. 2020.

COSTA, Orlando Teixeira da. Direito Alternativo ou flexibilização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 56, jul. 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

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

DEVEALI, Mário L. *Lineamentos de Derecho del Trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina, 1952.

DIEESE. *A importância da Organização Sindical dos Trabalhadores*. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec177ImportanciaSindicatos.html>> Acesso em: 28 fev. 2021.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Org.). *A Reforma*

Trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma trabalhista de 2017: necessidade, adequação e proporcionalidade. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (Orgs.). *Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: *Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: Lexmagister, 2018, v.1, p. 179-197.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Segurança Jurídica, Ciência da Legislação e Reformas Trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 01, n. 1, p. 121-149, jan-jun de 2019.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Lisboa: Almeida, 2012.

FILHO, Evaristo de Moraes. *O Problema do Sindicato Único no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2008.

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, v. 181, p. 19-29, set. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. *Nota técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/mpt-afirma-reforma-trabalhista-nao.pdf>> Acesso em: 23 mar. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica n. 05 de 17 de abril de 2017*. Brasília: 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em: 05 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.
Convenção 154, de 1981. Convenção sobre fomento à negociação coletiva. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm> Acesso em: 07 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.
Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Disponível em:
<https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm> Acesso em: 07 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.
História da OIT. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 07 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.
Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf>
Acesso em: 07 set. 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – dogmática geral*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1997.

ROMITA, Arion Sayão. *Flexigurança: a Reforma do Mercado de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*, Salvador, n. 21, mar/abr/mai. 2010, p. 8. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/codrevista.asp?cod=428>> Acesso em: 24 mar. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. *Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado*, Salvador, n. 15, set./out. 2008, p. 6-25. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de->

um-constitucionalismo--dirigente-possivel> Acesso em:
23 mar. 2021.

SILVA, Gabriela Costa e. Democratização Sindical no Brasil: Caminhos após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 206, p. 67-89, out. 2019.

STUDART, Ana Paula Didier. O Negociado sobre o Legislativo: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. *Revista do Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 197, p. 33-55, jan. 2019.

STÜRMER, Gilberto; SILVA, Paula Jaeger da. História do Sindicalismo e a Ausência de Liberdade Sindical no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 198, p. 105-129, fev. 2019.

STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Perspectiva dos Direitos Humanos e como Direito Fundamental. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, vol. 208, p. 271-286, dez. 2019.

STÜRMER, Gilberto. O Sindicalismo e os Direitos sociais. *Nomos*, Fortaleza, v. 30, n. 1, p. 75-85, jan-jun. 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.