

# A REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO COLETIVO DO TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NA LIBERDADE SINDICAL ADOTADA PELO BRASIL.

Olga Rodrigues Loiola<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem por objeto o estudo da lei 13.467/2017 que introduziu a reforma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, mais precisamente das alterações trazidas para o âmbito do direito coletivo do trabalho e como elas influenciam na liberdade sindical adotada pelo Brasil na Constituição Federal de 1988. Poder-se-á perceber que a reforma tem tanto um viés desregulamentador como um viés flexibilizador e que as alterações trazidas pela lei se mostram um tanto quanto contraditórias no âmbito coletivo, vez que em algumas traz novas incumbências aos sindicatos, o que naturalmente lhes tornaria mais importantes e, por outro lado, traz normas que retiram a obrigação de os sindicatos intervirem nos processos, enfraquecendo-os. Demonstrar-se-á também o grande questionamento trazido pela doutrina a respeito da norma que torna a contribuição sindical facultativa, para saber se essa terá o condão de modificar a liberdade sindical no Brasil.

Palavras-chave: direito sindical; reforma trabalhista; liberdade sindical;

## INTRODUÇÃO

Nos últimos anos os brasileiros têm vivenciado uma considerável mudança na conjuntura política e, com isso, mudanças também sociais e de prioridades nas políticas públicas, assim como de criação legislativa.

Um dos grandes marcos dessas transformações é o advento da Lei 13.467/2017, a famigerada reforma trabalhista, que fez alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

As opiniões sobre a reforma são as mais diversas, havendo quem a chame de lei de modernização trabalhista e outros, de forma diametralmente contrária, de lei do retrocesso. Sem adentrar a esse mérito, é importante dizer que a criação da

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito Previdenciário pela UNOPAR e em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela UNICHRISTUS. Graduada em Direito pela FA7 (atual UNI7). Advogada. Endereço eletrônico: olgaloiola@hotmail.com.

referida lei se deu de forma abrupta, se se considerar o grande número de direitos tutelados pela CLT e que a sua alteração foi realizada sem o amplo debate que se mostrava pertinente.

A reforma também recebe muitas críticas por parte de membros do ministério Público do Trabalho e da Magistratura Trabalhista, sobretudo pelo fato de suas normas claramente favorecerem o empregador em detrimento do empregado e muito mitigar o princípio da proteção.

No âmbito coletivo do direito do trabalho, a lei também trouxe alterações significativas no que diz respeito a atuação dos sindicatos, embora a doutrina acredite que está longe de poder se considerar uma reforma sindical.

O presente artigo tem por objetivo estudar a influência dessa reforma na liberdade sindical da forma como é adotada pelo Brasil. Para tanto, pretende-se apresentar o conceito de liberdade sindical, esmiuçando os seus aspectos, bem como o modelo de liberdade sindical adotado pelo Brasil e os seus limitadores ou elementos que a mitigam de seu caráter pleno, como determina a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, e o porquê da não ratificação dessa convenção pelo Brasil.

Verificar-se-á, ainda, de forma mais aprofundada as alterações feitas pela reforma no direito coletivo do trabalho e como elas influenciam no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo na interpretação das normas elencadas pela constituição.

## **2 A LIBERDADE SINDICAL**

Inicialmente, cumpre apresentar a liberdade sindical e a forma como era recebida pelo ordenamento jurídico brasileiro, para, em seguida, falar sobre a reforma e as alterações trazidas por ela no campo do direito coletivo do trabalho.

Sinteticamente, pode-se dizer que a Liberdade Sindical significa a possibilidade de empregados e empregadores se unirem em defesa de seus interesses sem qualquer intervenção por parte do Estado.

É importante ressaltar a abrangência dada a esse princípio pelo plano internacional, principalmente através da Organização Internacional do Trabalho, que atribui fundamental importância à promoção e à proteção dos direitos humanos, por dar ênfase as liberdades civis, e atenção especial à liberdade sindical (OIT, 1993).

A Declaração Universal dos Direitos dos Homens também demonstra expressamente em seu texto essa importância, constante no artigo 23.4 que “Todo

homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses” (Ibid, p. 3).

O Ordenamento Jurídico brasileiro consagrou a liberdade sindical como Princípio Constitucional, por assegurar no artigo 8º da Constituição Federal: “É livre a associação profissional ou sindical” (BRASIL, 1988). Este princípio, no entanto, não foi concebido nos moldes estabelecidos no âmbito internacional, pois sofreu diversas restrições pelo Estado brasileiro, que poderão ser vistas ao longo deste capítulo.

## **2.1 Conceito e vertentes da liberdade sindical**

O Princípio da Liberdade Sindical é essencial para o Direito Sindical, e encontra amplo tratamento pela doutrina, citado de forma quase unânime pelos doutrinadores como um pilar de fundamental importância para a sustentação e o desenvolvimento desse Direito.

Como dito, a Liberdade Sindical é a possibilidade de empregados e empregadores se unirem em defesa de seus interesses sem qualquer intervenção Estatal. Muitos são os conceitos trazidos pela doutrina, que o aborda sob diversos aspectos, como se verá a seguir.

Brito Filho (2009, p. 71) define a liberdade sindical como:

[...] direito dos trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.”

Nascimento (2009, p. 39) por sua vez, aborda a complexidade da liberdade sindical:

Para alguns, a liberdade sindical é individual ou coletiva, a primeira pertinente à pessoa singularmente considerada, a segunda, aos grupos profissionais. Para outros, em especial na doutrina italiana, a liberdade sindical expressa-se como liberdade de organização sindical, liberdade de administração dos sindicatos, liberdade de negociação, liberdade de filiação e autotutela dos grupos. Há amplas enumerações das diversas formas de liberdade sindical, como a de Orlando Gomes e Gottschalk, seguida por Arion Romita. Russomano acentua três aspectos: a sindicalização livre ou obrigatória, a autonomia sindical e a unidade ou pluralidade sindical. Enfim, o tema oferece perspectivas múltiplas.

Barros (2006, p. 1181) também conceitua e aborda as diversas perspectivas da liberdade sindical, como se pode ver:

A liberdade sindical poderá ser focalizada sob vários prismas: como o direito de constituir sindicatos; como o direito de o sindicato autodeterminar-se; como a liberdade de filiação ou não a sindicato e como a liberdade de organizar mais de um sindicato da mesma categoria econômica ou profissional dentro da mesma base territorial, que se identifica com o tema intitulado pluralidade sindical.

Diante do exposto, é possível ver que se trata de um conceito muito amplo e que abrange vários outros. A doutrina faz várias divisões com o objetivo de facilitar o entendimento sobre suas diversas faces.

Ao considerar sua complexidade e amplitude, dividir-se-á a liberdade sindical em individual e coletiva, esta ainda subdividida em liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções, com o objetivo não restringir esse conceito que é tão vasto.

Quando se refere à concepção de liberdade individual, se diz que é aquela que impede o empregador de impor restrições ou que, de alguma forma, intervenha na escolha do empregado de filiar-se ou não ao sindicato de sua escolha. Da mesma forma, impede que sejam criados obstáculos para que o empregado continue filiado ao sindicato.

Assim, percebe-se que leva em consideração as pessoas de forma individual, e não como um grupo, como vai acontecer no aspecto coletivo, que abrange as liberdades de filiação, de não filiação e de desfiliação (BRITO FILHO, 2009).

A liberdade para não filiação é aquela que respeita a vontade de o indivíduo manter-se inerte, sem qualquer obrigação ou coação para que faça parte de sindicato. A de filiação quer dizer que, ao haver o interesse do indivíduo em filiar-se, nada poderá se opor para que o faça. E a de desfiliação é a garantia de que o indivíduo poderá deixar de fazer parte do sindicato quando achar conveniente.

Viegas (2003) ao comentar a obra de Avilés, demonstra uma divisão da liberdade individual em algumas dimensões, que podem ser de liberdade constitutiva, de filiação ou de participação.

A primeira refere-se a livre escolha de determinado grupo de trabalhadores em se unirem para criarem um sindicato com o intuito de se fortalecerem e facilitarem a representação de seus interesses.

A segunda, como já bem explorada, se refere à liberdade de filiação, de não filiação e de desfiliação.

Já na terceira, a liberdade de participação, diz respeito à necessidade efetiva de participação e intervenção dos membros na vida cotidiana do sindicato, até para que fiquem mais claros os interesses de todo o grupo e, inclusive, da possibilidade de todo e qualquer membro participar diretamente da administração do sindicato, como por exemplo, ao fazer parte de sua diretoria.

No objeto a ser estudado será o direito da coletividade e não mais dos indivíduos vistos isoladamente. Por isso o estudo se dará sobre o Sindicato.

A liberdade de associação, também chamada pela doutrina de liberdade de constituição, garante o direito de trabalhadores e empregadores de criarem organizações sindicais.

É importante salientar a diferença deste instituto com o da liberdade consagrada no plano individual, em que cada pessoa tem o direito de participar de um grupo para a criação de entidade sindical. No âmbito coletivo, essa liberdade é para que a entidade, em si, seja criada. Pressupõe uma garantia pelo ordenamento jurídico de que seja possível a existência de sindicatos, e de que não serão impostos pelo Estado qualquer tipo de condição, restrição ou até mesmo de grandes burocracias que dificultem a formação da organização sindical, além de não aceitar nenhuma espécie de tentativa de controle dessas entidades pelo Estado.

Neste sentido, Nascimento (2015, p. 140) ensina que:

[...] caracteriza-se como o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, corolário do direito de associação; portanto, liberdade sindical nesta perspectiva, é o princípio que autoriza o direito de associação aplicado ao âmbito trabalhista.

Para Cairo Junior (2011), a liberdade de criação de entidades sindicais decorre da autonomia de constituição, pois devem os trabalhadores e empregadores, sem qualquer tipo de autorização, serem livres para escolher o critério que será utilizado para a organização do sindicato em todos os seus aspectos, seja quanto à

base territorial ou que espécie de grupo será representado. Acredita-se que esta definição melhor se enquadraria no aspecto da liberdade de organização.

Quanto a liberdade de organização, percebe-se certa confusão por parte dos autores, mas pode-se dizer que se caracteriza pela possibilidade de os membros do Sindicato escolherem o modelo em que este será organizado e definirem seus critérios de representatividade. Neste contexto, leciona Nascimento (2015, p. 142):

A liberdade de organização compreende uma série extensa de aspectos: as relações externas do sindicato; o direito, conferido pela ordem jurídica, de filiação a associações internacionais; a estrutura orgânica; o direito de livre composição dos seus órgãos internos; a escolha dos diretores do sindicato mediante eleições democráticas; a aprovação dos estatutos da entidade sindical; as atribuições de cada órgão interno do sindicato; o direito de criar entidades de nível superior, como uniões, centrais, federações e confederações; e o direito, preenchidos os requisitos razoáveis, ao registro do sindicato como condição de sua existência legal.

Viegas (2003) acredita que essa liberdade de organização se dá, independentemente de ser o sindicato livre ou controlado pelo Estado.

Nascimento (2015) denota que essa organização pode ser espontânea ou preestabelecida pelo Estado, por ser a primeira decorrente da autonomia dos grupos para definir os critérios do direito de associação, enquanto a segunda trata-se de modelo sindical restrito, sem possibilidade de escolha pelos interessados.

A liberdade de administração faz referência, principalmente, à questões internas da entidade sindical e de sua autonomia externa, que devem ser livres da interferência do Estado ou de terceiros, e sempre pautadas pelos princípios democráticos.

O sindicato deve ser livre para formular os seus estatutos e regimentos internos, como por exemplo, o referente às eleições, que deverão ter os seus critérios escolhidos de forma democrática pelos seus integrantes, além de ser autônomo em toda e qualquer questão referente a sua administração.

Nascimento (2015, p. 143) entende que a democracia interna do sindicato, exige respeito às oposições e disputas eleitorais internas, esclarecendo que “Nada compromete mais a democracia interna da vida sindical do que a perturbação do processo eleitoral, quando prejudicado indevidamente”. De nada adiantaria estar livre de intervenção de terceiros ou do Estado, se internamente o sindicato não

conseguisse se organizar e agir democraticamente, ao buscar sempre a prevalência dos interesses de seus membros.

A liberdade de exercício de funções representa o reconhecimento das entidades sindicais defenderem os interesses de seus representados, ao possibilitar a execução das ações necessárias ao cumprimento dessas finalidades (VIEGAS, 2003).

Faz-se necessário que a entidade sindical tenha condições de atuar, para exercer as suas prerrogativas sem interferência, a fim de concretizar o seu objetivo maior, que é proteger e fortalecer seu grupo de representados.

## **2.2 A Liberdade Sindical sob a ótica da OIT**

O tema da Liberdade Sindical é tratado de forma especial pela OIT. A primeira Convenção a tratar desse assunto foi a de número 11, que garantiu aos trabalhadores da agricultura os mesmos direitos dos trabalhadores da indústria, mas não foi muito além. Outras também versaram sobre o tema, mas não de forma direta ou que tenham trazido grande relevância (OIT, 1993).

Foi a Convenção de número 87 que trouxe a garantia de que todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e a elas se filiarem, sem qualquer distinção ou autorização prévia. Como se verá adiante, esta garantia é a mais ampla possível, pois abrange diversos aspectos da liberdade (Ibid).

Já a Convenção de número 98, surgiu com o objetivo de complementar a anterior, foca sua atenção nas relações diretas entre empregados e empregadores, e resguarda, principalmente, os trabalhadores contra atos dos empregadores que possam prejudicá-los por fazerem parte de organização sindical (Ibid).

A OIT assegura que estas Convenções estão entre as mais ratificadas pelos países que a compõem. Entretanto, o Brasil não ratificou até hoje a Convenção número 87, datada de 9 de Julho de 1948, considerada a mais importante no que concerne as relações sindicais.

Como enunciado, a Convenção de número 87 traz, em seu bojo, normas que definem o que há de mais importante na Liberdade Sindical, por isso mostra-se importante, a transcrição dos seus artigos 2º e 3º:

Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem.

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação.
2. As autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal (Ibid).

Como se pode ver, o artigo 2º cumpre fundamental importância por afirmar a Liberdade individual e coletiva, enquanto o artigo 3º vem solidificar os conceitos que compõem a Liberdade coletiva, ao demonstrar, de forma clara, a necessidade de observância desse instrumento por todos os países que compõem a OIT, como meio de garantir sua efetividade de forma igualitária entre os trabalhadores e empregadores de todo o mundo.

Nascimento (2015), revela que essa Convenção ressalta quatro garantias sindicais universais, quais sejam: a de fundar sindicatos; a de administrar sindicatos; a de garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato.

### **2.3 O Modelo Adotado pelo Brasil na Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988, conhecida como a “Constituição Democrática”, é considerada um importante avanço para o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil. Nas palavras de Nascimento (2015, p. 94) “É um instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação”, com ressalvas, porém, a contradição embutida no sistema de organização sindical, que tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade e a contribuição sindical impostas por lei.

A liberdade de associação é amplamente garantida no Brasil, ao passo que a Constituição, principalmente em seus artigos 5º e 8º, veda qualquer exigência legal de autorização pelo Estado para a fundação de sindicatos, com ressalva apenas do registro no órgão competente (BRASIL, 1988). Para muitos doutrinadores, tal registro não deve ser visualizado como um óbice à liberdade de associação, mas como uma forma de controle formal, principalmente para garantir a unicidade Sindical (que exista



um único sindicato para uma mesma categoria na base territorial mínima de um município).

Cumpra salientar que as normas infraconstitucionais, sobretudo as que estão contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabeleciam requisitos para a criação e o reconhecimento das entidades sindicais, perderam a sua vigência por causa da incompatibilidade com a atual Constituição.

Da mesma forma, a Constituição não admite que o Estado intervenha no dia a dia dos sindicatos, o que garante a chamada liberdade de administração.

Apesar de a atual constituição ter buscado trazer melhorias para o sistema sindical, muitos ainda são os empecilhos para que seja vivenciada a liberdade sindical plena.

Tal sorte não socorreu outros aspectos, como é o caso das liberdades de organização e de exercício de funções, que sofreram diversas restrições. Conseqüentemente poder-se-á compreender por que a liberdade no Brasil não é plena.

A pluralidade sindical consiste na possibilidade de existência de mais de uma entidade representativa do mesmo grupo em determinada base. Nos lugares em que se adota a pluralidade, pode haver o surgimento da unidade sindical, que representa a manutenção de apenas um sindicato, como representante de determinado grupo, em determinada base territorial, por vontade exclusiva dos interessados.

O Brasil, no entanto, adota o princípio da unicidade sindical, que veda a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representação. Assim leciona Nascimento (2015, p. 163):

O Nosso sistema não faculta, aos trabalhadores, a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará. O mesmo sindicato que representa a categoria os representará, também, como membros da categoria que são, ainda nos casos de interesses específicos coletivos de trabalhadores de uma empresa.

Além da unicidade, a Constituição brasileira ainda estabelece que a base territorial mínima de representação, deve ser de um município.

Cabe aos interessados definirem a base territorial, desde que obedecem a esse limite. Assim, podem os trabalhadores ou empregadores de determinada categoria definirem, por exemplo, que sua base territorial será de três municípios. Do mesmo modo, se o sindicato for formado pela categoria de três municípios, seus membros podem optar pelo desmembramento, para que cada município tenha o seu próprio sindicato.

Quanto à abrangência da representação, esta se restringe a sindicalização por categoria profissional ou econômica e, excepcionalmente por categoria profissional diferenciada.

Nas palavras de Brito Filho (2009), a sindicalização no Brasil é vertical por atividade, visto que as categorias econômicas e profissionais se formam de acordo com a atividade na qual estão inseridos os empregadores, com exceção dos sindicatos que podem se formar de acordo com a profissão, no caso, chamadas de categorias.

A categoria econômica é formada pelo vínculo de empresas que exercem atividades idênticas, conexas ou similares.

Já a categoria profissional, é a união de trabalhadores que exercem seu ofício no âmbito de determinada atividade econômica, independente da natureza do trabalho que executem.

Cairo Junior (2011, p. 913) destaca que “O agrupamento das categorias econômicas com as correspondentes categorias profissionais foi feito, inicialmente, de acordo com as confederações respectivas”.

Por sua vez, a categoria profissional diferenciada, exceção no ordenamento jurídico brasileiro, se forma pela aglutinação de pessoas que tenham a sua profissão regulada por lei ou regulamentação própria. Tais categorias encontram-se descritas no Quadro de Atividades e Profissões da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cumprido salientar, por oportuno, que a liberdade sindical plena não admite nenhuma destas limitações estabelecidas pelo artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Na opinião de Pego (2012) não se pode admitir a delimitação da atuação de um sindicato a uma região ou categoria, pois se deve respeitar a vontade da maioria, uma vez que são os trabalhadores os maiores interessados. Sua vontade deve ser soberana e não pode ser submetida a limitações.

A liberdade coletiva de exercício de funções também sofre restrições, no momento em que o sindicato é obrigado a participar das negociações coletivas de trabalho e que a Justiça do trabalho continua a ter competência normativa (BRITO FILHO, 2009).

A contribuição sindical compulsória, também conhecida por imposto sindical, até então era interpretada como uma determinação legal devida por todos aqueles que pertençam a uma categoria profissional ou econômica, e não somente restrita aos associados.

Na opinião de Cairo Junior (2011) essa contribuição manteria o sindicato atrelado ao Estado, quando este determina que aquele imponha uma obrigação a toda uma categoria, o que caracterizaria uma função estatal delegada.

Apesar de o ordenamento jurídico brasileiro garantir que cada indivíduo tem o direito de escolher se quer ou não se sindicalizar, Pego (2012) acredita que a liberdade de filiação não é plenamente garantida no Brasil. Este autor acredita que tal liberdade não pressupõe apenas a possibilidade ou não de ingresso no sindicato, mas no sindicato da escolha do trabalhador, que não se faz possível por causa da obrigatoriedade de filiação na categoria determinada.

### **3 REFORMA TRABALHISTA: DESREGULAMENTAÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO?**

Há uma inegável dicotomia quando se fala sobre os argumentos prós e contras da reforma. De um lado, os trabalhadores questionam a supressão de direitos trabalhistas conquistados duramente ao longo de décadas; do outro, os empregadores argumentam que era insustentável manter “tantos direitos” num cenário de tão grave crise econômica.

Sobre isso Machado (2017) tenta encontrar um meio termo ao aduzir que é possível modernizar a legislação e adequá-la à realidade, para que ambas as partes se satisfaçam. No entanto, alerta que essa modernização precisa ser feita através de flexibilização legislativa e não de desregulamentação, cuja diferença faz-se a seguir.

A desregulamentação ocorre quando o Estado deixa de intervir em relações que eram regulamentadas.

Nascimento leciona a respeito desse instituto nas relações coletivas de trabalho:

[...] política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio

da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direito entendimento com as representações empresariais ou com empregadores (2015, p. 150).”

Ver-se que a desregulamentação abre espaço para que as partes negociem entre si e ditem as próprias regras para a regulação das relações de trabalho.

Para Machado (2017) o instituto traz imenso prejuízo para os trabalhadores, já que estes se tornariam as principais vítimas, razão pela qual deveria ser desencorajada por estes e também pela mídia e operadores do direito.

Por outro lado, eleva a flexibilização como melhor forma para uma reforma trabalhista, uma vez que as partes envolvidas poderiam estabelecer algumas regras de suas relações de forma direta, seja através do contrato de trabalho ou nas negociações coletivas através de seus sindicatos, diminuindo a intervenção estatal para adaptar as relações de trabalho as peculiaridades regionais e conjunturais, mas não a exaurindo, ou seja, mantendo um patamar mínimo.

Nascimento conceitua a flexibilização como sendo “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante das situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos (2015, p. 149) ”.

A reforma trabalhista tem tanto um viés desregulamentador como um viés flexibilizador, como poderá ser visto com a verificação das principais alterações no âmbito coletivo.

### **3.1 Principais alterações no âmbito coletivo**

As alterações trazidas pela lei que introduziu a reforma trabalhista se mostram um tanto quanto contraditórias no âmbito coletivo do trabalho, vez que em algumas traz novas incumbências aos sindicatos, o que naturalmente lhes torna mais importantes, e de outra banda traz normas que retiram a obrigação de os sindicatos intervirem nos processos.

Pode-se citar como exemplo dessas ultimas a possibilidade de arbitragem no âmbito individual do trabalho, a validação e regulamentação do acordo extrajudicial e a criação da figura do representante de empregados.

A arbitragem no direito do trabalho apenas era possível no âmbito coletivo, como é possível se verificar no artigo 114, parágrafo primeiro, da Constituição Federal. Com a alteração legislativa, no entanto, ficou possível o seu uso para a resolução de conflitos trabalhistas individuais, nos termos do artigo 507-A da CLT.

Referido artigo deixa certo que para usar a arbitragem é preciso que se preencha alguns requisitos, como que a relação de trabalho se dê com “alto” empregado e haja cláusula compromissória no contrato de trabalho.

Assim, o instituto que antes era usado apenas pelos sindicatos ou por intermédio desses para tratar de direitos difusos ou coletivos, agora os dispensa, podendo ser utilizado em contendas individuais, dando, inclusive, quitação geral e irrestrita das verbas trabalhistas.

Outra alteração trazida pela reforma foi a possibilidade de fazer acordo extrajudicial entre empregado e empregador a respeito da demanda trabalhista, sem a interferência ou auxílio do sindicato.

O acordo assim como o seu procedimento estão previstos nos artigos 855-A a 855-E.

Pode ainda ser citado como exemplo de instituto novo, que afasta a necessidade de sindicato a representação de empregados, que está disciplinada pelos artigos 510-A a 510-D.

Essa figura está prevista como obrigatória para todas as empresas que possuam mais de duzentos empregados e, conforme o texto legal, tem por finalidade promover o entendimento direto dos empregados com os empregadores.

Ver-se claramente que esse instituto coloca uma outra figura, no caso empregados que estão sob a influência direta dos empregadores, exatamente para dialogar com esses, criando uma espécie de concorrência, já que isso também é atribuição dos sindicatos.

Por outro lado, entretanto, criou-se a figura da quitação anual feita perante o sindicato dos empregados. Disciplinada pelo artigo 507-B, poderá ser feita durante ou após a vigência do contrato de trabalho, de onde restará um termo discriminando as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, com eficácia liberatória das parcelas especificadas no termo.

Imperioso lembrar, por oportuno, que a regra do artigo 477, parágrafo primeiro, da CLT foi revogada, não existindo mais a obrigatoriedade de homologação

da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato dos empregados ou do Ministério do Trabalho e Emprego.

Um das novidades legislativas que mais causa alvoroço e preocupação na doutrina é a disposta nos artigos 611-A e 611-B da CLT, em que coloca o negociado em prevalência ao legislado.

Até então, poderia sim ocorrer tal prevalência, desde que previssem direitos mais favoráveis aos trabalhadores, sustentados pelo princípio da norma mais benéfica.

O debate nesse ponto está em saber se convenção e acordo coletivos podem estabelecer regras que sejam menos benéficas do que o que está disposto em Lei.

Garcia (2017) lembra que a Constituição Federal já prevê hipóteses em que seria possível a flexibilização de normas trabalhistas (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV), desde que seja de forma excepcional e justificada e que diga respeito a redução de salários, jornada e turnos ininterruptos de revezamento, sempre com o fulcro de proteger o emprego.

O mesmo autor lembra da importância das entidades sindicais nessas negociações coletivas, ao dizer:

O aprimoramento das condições coletivas de trabalho, adaptando-se à realidade de cada momento, grupo ou setor, é função exercida, com responsabilidade, pelos entes sindicais, por meio da negociação coletiva de trabalho (apud).

A lei apenas distingue quais são os direitos negociáveis (artigo 611-A), que seriam os direitos individuais relativos, e os que não podem ser tratados em negociação coletiva (artigo 611-B) – direitos individuais absolutos, que juntos formam o patamar civilizatório mínimo.

Entretanto, o artigo 611-A elenca direitos que vão muito além dos que são excepcionados pela Constituição, causando um intenso debate doutrinário sobre a constitucionalidade da norma mencionada.

Garcia (2017) ainda questiona a forma da organização sindical, com a unicidade sindical, como uma imensa barreira para que a negociação coletiva possa ter polos negociadores verdadeiramente igualitários, aduzindo que somente um

sistema de plena liberdade sindical é que possibilitaria a defesa de um preceito onde o negociado prevalecesse sobre o legislado e acrescenta:

[...] é evidente que a negociação coletiva de trabalho realizada sindicato único não possui legitimidade democrática para dispor de forma contrária à lei, em prejuízo dos trabalhadores, mesmo porque estes não têm assegurada a liberdade sindical de constituir e se filiar a outras entidades sindicais concorrentes, relativas à mesma atividade desenvolvida na base (apud).

Outra norma que inovou no ordenamento foi a que trata da ultratividade das cláusulas mais favoráveis dos instrumentos de negociação coletivas.

Antes, por falta de norma legal, era a jurisprudência consolidada que regia a matéria, disciplinando na súmula 277 do TST que elas só poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva.

Agora, o artigo 614, §3º da CLT determina que as normas dos acordos e convenções coletivas não mais se incorporam no patrimônio jurídico do empregado, se encerrando junto com a vigência do instrumento de negociação coletiva.

A alteração normativa a respeito da contribuição sindical que a tornou facultativa é, certamente, a que mais tem poder de interferir na forma como a liberdade sindical é tratada no Brasil, haja vista que a compulsoriedade da contribuição era tida como um dos grandes limitadores para que a liberdade sindical fosse concebida na sua forma plena.

A atual redação do artigo 545 da CLT deixa certo que a contribuição sindical depende agora de autorização previa e expressa por parte do trabalhador, como se pode ver adiante:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (MIESSA, 2017). (Grifos nossos)

Essa nova redação vem corroborar com o entendimento jurisprudencial dos tribunais superiores, através da Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF e OJ 17, da SDC do TST, que já entendiam necessárias as autorizações dos trabalhadores para que se fizesse desconto nos salários.

Foram alterados também os artigos 578 e 579 da CLT, reforçando a regra de que a contribuição sindical é facultativa.

Figueiredo (2018) analisa tal alteração como brusca, pois tem o poder de interferir diretamente na liberdade negativa, em que o trabalhador pode escolher se quer ou não se filiar ao sindicato que lhe representa.

Ao falar sobre o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da alteração acima, Katusca lembra que:

[...] a nova regra está em plena conformidade com o Precedente Normativo 119 do TST, tendo sido essa compreensão ampliada no sentido de que, para o recolhimento da contribuição sindical, será sempre necessária autorização prévia e expressa dos trabalhadores (2018).

Importante salientar que a contribuição sindical é norma constitucional, inserida no Artigo 8º, III da Constituição Federal

Ocorre que a referida norma não diz a forma como será repassada a contribuição, deixando a cargo das Leis regulamentar. Assim, antes da reforma, a CLT trazia a previsão de que a contribuição sindical era devida independente de filiação ou autorização.

A doutrina traz alguns questionamentos acerca da natureza jurídica da contribuição sindical. Para os que acreditam se tratar de imposto (com era, inclusive, chamado pela lei) a contribuição sindical não poderia deixar de ser compulsória. Outros defendem não se tratar de imposto, já que não estar no rol do artigo 150 da Constituição.

Sobre a discursão de inconstitucionalidade da nova regra, Katusca (2018) esclarece que “a obrigatoriedade do pagamento não decorreu de norma constitucional”, assim as mudanças não teriam o condão de violar a Constituição Federal.

Figueiredo chama atenção para os resultados que a mudança legislativa pode trazer, apresentando duas teorias antagônicas. Em suas palavras:

Este suspiro de liberdade pode acarretar em um incentivo aos sindicatos a trabalharem com afinco para fidelizar os seus filiados e conseqüentemente que estes por expressa vontade continuem contribuindo para a manutenção de sua representação. Ou pode degradingolar de vez aquela que seria em tese a única entidade capaz de pelear em pé de igualdade os direitos de seus representados (2018).



A retirada da contribuição compulsória pode, ao menos aparentemente, tornar a adesão do Brasil a liberdade sindical plena mais próxima.

Por outro lado, não seria nenhum pecado pensar na possibilidade de se tratar apenas de uma jogada política, já que uma emenda constitucional para retirar a unidade sindical é uma possibilidade muito remota, haja vista a divisão clara em se encontra a sociedade e, sobretudo, a classe política brasileira.

Para Machado (2017) a reforma trabalhista está enfraquecendo o sistema sindical, vez que os sindicatos dos trabalhadores permanecerão como parte mais fraca nas mesas de negociação, e lembra que é preciso, antes de qualquer coisa, “encontrar mecanismos que os ternem mais fortes e eficazes perante a classe empresaria”.

E ao tratar da plena liberdade sindical, diz:

[...] Princípio esse que afeta diretamente a vida da maioria de seu povo, pois confere poder à classe dos trabalhadores na incessante luta em busca de seus direitos. O princípio da unicidade vai de encontro às tradições democráticas, e deve ser urgentemente eliminado do ordenamento jurídico brasileiro. (apud)

Figueiredo expõe que somente a pluralidade sindical pode ser aceitável num estado democrático de direito, colocando a unicidade sindical como um atraso para que se possa construir uma sociedade livre e perfeita e, ao citar trecho da obra *Raízes Políticas e Ideológicas da CLT*, de Orlando Gomes, diz:

para que o sindicato possa assumir, no quadro atual, a nova posição de lhe está reservada, impõe-se a reformulação da política legislativa quanto à liberdade e à ação sindical para que passe a ser centralizada no diálogo social, removendo a legislação incompatível com a essência de uma sociedade livre e pluralista que consagre, numa só palavra, o primado da autonomia coletiva, privada e ampla, e que essa liberdade sindical não seja apenas um Deus retórico (2018).

Katiusca (2018) também defende uma ampla reestruturação e fortalecimento dos sindicatos, para que seja efetivamente possível fazer a representação sindical e mostrar para os representados a necessidade de se contribuir para que as entidades permaneçam vivas e fortes.

Garcia (2017) fala que, mesmo após a reforma trabalhista, o sistema sindical brasileiro ainda impõe diversas restrições a liberdade sindical, como a unicidade sindical e suas nuances: base territorial mínima e o critério de categoria.

Aduz ainda que “é imprescindível a instituição, de forma plena, da liberdade sindical, como requisito para a legitimidade democrática do que vier a ser autonomamente pactuado” (ibid).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Mesmo com o intenso debate que se desenvolveu após a vigência da Lei 13.467/2017, seja na doutrina ou e nos meios acadêmicos , ainda não é possível tirar conclusões a respeito da maioria das normas alteradas, sobretudo da influência que a facultatividade da contribuição sindical trará para a liberdade sindical no Brasil.

Como se viu, muitas foram as alterações na esfera coletiva do trabalho. Entretanto, tais mudanças não seguem no mesmo sentido, já que por vezes parecem enaltecer as entidades sindicais e, em outras, parecem buscar enfraquece-las, já que lhes retira prerrogativas e impede sua interferência em alguns institutos que antes dependiam do seu intermédio.

A contribuição sindical que é tratada como um limitador para a adoção da liberdade sindical plena pelo Brasil antes era interpretada por compulsória, agora é expressamente tratada como facultativa, o que, a priori, parece ser um avanço.

Todavia, a unicidade sindical, com todas as suas nuances, como a divisão por categoria e com base territorial mínima, ainda está plenamente vigente no ordenamento jurídico, vez que sua previsão é constitucional e a possibilidade de alteração parece ser muito remota, já que a inalterabilidade da constituição foi exatamente um dos argumentos dos legisladores para defender a reforma trabalhista.

Muitos dos que criticam a reforma, dão ênfase a alteração na contribuição sindical e a permanência da unicidade, e trazem como argumento que essa medida apenas servirá para enfraquecer os sindicatos de menor porte, levando-os inevitavelmente à ruína, permanecendo apenas os sindicatos que já têm uma estrutura considerável.

Levando em conta tal argumento, entende-se que, caso se consolide essa previsão, a representatividade real dos sindicatos perderia muito, pois as categoriais menos favorecidas seriam as grandes prejudicadas e ficariam ainda mais à margem da proteção pretendida pelas normas coletivas do trabalho.

Na prática, o que se vê são os operadores do direito do trabalho ainda receosos na aplicação das novas regras, e, os juízes mantendo o máximo de cautela em seus julgados, dizendo de forma uníssona que aguardam a formação de jurisprudência pelos Tribunais Superiores para firmarem seus entendimentos definitivos.

Assim, dada a forma abrupta em que foi formatada a lei em estudo, percebe-se a temeridade da mesma, esperando-se que os estudiosos do direito coletivo do trabalho, assim como dos entes coletivos que firmam jurisprudência, possam dar a melhor interpretação possível, primando pelos princípios que alicerçam as relações de trabalho.

Além disso, corroborando com os argumentos trazidos pelos vários estudiosos apresentados, entende-se que não é mais possível pensar um sistema sindical em que haja limites para a liberdade sindical plena.

A busca por um sistema que se baseie nos princípios republicanos e democráticos depende essencialmente na consciência política do povo, sobretudo dos trabalhadores, em atenção as relações de trabalho mais justas e humanas, para as quais o direito do trabalho se volta e historicamente busca proteger.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2011.

FIGUEIREDO, Danilo. A reforma trabalhista e a liberdade sindical. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://danfigueredo.jusbrasil.com.br/artigos/562754728/a-reforma-trabalhista-e-a-liberdade-sindical>> Acesso em: 07 mai 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Liberdade sindical e reforma trabalhista. **Gen Jurídico**. 23 jun 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/06/23/liberdade-sindical-e-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 07 mai 2018.

KATIUSCA, Lilian. A contribuição sindical sob o viés da reforma trabalhista. **Jota**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/contribuicao-sindical-sob-o-vies-da-reforma-trabalhista-18012018>> Acesso em: 07 mai 2018.

MACHADO, Leonardo Furtado. Reforma sindical: o princípio da plena liberdade sindical diante da reforma das leis trabalhistas. **Jus Navegandi**. [s.l.], 03/2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56396/reforma-sindical-o-principio-da-plena-liberdade-sindical-diante-da-reforma-das-leis-trabalhistas>> Acesso em: 07 mai 2018.

MIESSA, Elisson e outros. **CLT comparada**. Salvador: Jus podivm, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Marcaro do. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva: 2009.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A liberdade sindical**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1993.

PEGO, Rafael Fortesti. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

**Site OIT**, [s.l.], 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

VERLENGIA, Rachel. **Representatividade sindical no modelo brasileiro: crise e efetividade**. São Paulo: LTr, 2011.

VIEGAS, Weverson. Liberdade sindical. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4063>>. Acesso em: 21 nov. 2013.