

# OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR E A LEI 13.467/17: UMA ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DE ALGUNS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Israel da Silva Santos\*

Me. Paulo Rogério Marques de Carvalho\*\*

**Resumo:** A lei 13.467/17 reformou diversos dispositivos da legislação trabalhista, potencializando normas flexibilizadoras em matéria laboral. A reforma modificou dispositivos que tratam de negociação coletiva, trabalho intermitente, contrato de trabalho a tempo parcial, terceirização, entre outros. Contudo a Constituição Brasileira consagrou um bloco considerável de direitos do trabalhador em seus artigos 7º e 8º. Através da análise de uma dogmática incidente sobre os direitos fundamentais, perpassando pela afirmação da eficácia direta desses direitos nas relações privadas, analisar-se-á nesse trabalho pontos específicos da reforma trabalhista, verificando sua compatibilidade com o tratamento constitucional dado aos direitos fundamentais trabalhistas. Portanto, se há inconstitucionalidades na mais recente reforma trabalhista brasileira.

**Palavras-chave:** Direitos Fundamentais. Trabalhador. Reforma.

## Introdução

A lei 13.467/17 introduziu no Brasil a mais recente reforma na legislação trabalhista. O diploma legal surgiu em meio a um período de recessão econômica marcado por um aumento considerável do número de desempregados no país. As modificações legislativas, como em todos os países que enfrentaram contextos semelhantes, aparecem como uma resposta à crise econômica, numa tentativa de frear seus efeitos, flexibilizando a normatização trabalhista.

\*Israel da Silva Santos: Aluno do 8º Semestre do Curso de Direito da Uni7, membro do Grupo de Estudos Transdisciplinar em Trabalho e Relações Sociais na Contemporaneidade (Labuta), israeldejc@hotmail.com

\*\*Paulo Rogério Marques de Carvalho: Professor da Uni7 e Mestre em Direito, paulomarquesdecarvalho@gmail.com

Contudo, uma grande parte dos direitos dos trabalhadores foi consagrada na Constituição Brasileira de 1988 no rol dos direitos fundamentais sociais. O problema a ser enfrentado nesse trabalho está relacionado, portanto, a temática dos direitos fundamentais trabalhistas frente à já referida reforma legislativa.

O objetivo desse trabalho é averiguar os elementos de mais destaque na reforma trabalhista, visualizando as principais alterações nas normas laborais trazidas pela lei 13.467/17. Por conseguinte, compará-las com o tratamento dado aos direitos trabalhistas na Constituição Federal, verificando se há violações aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para isso, analisar-se-á o tratamento doutrinário dado à temática dos direitos fundamentais no Brasil, bem como à eficácia desses direitos nas relações privadas. Após, serão comparadas as alterações trazidas pela reforma com os direitos fundamentais do trabalhador consagrados na Constituição, se utilizando como base algumas notas técnicas publicadas pelo Ministério Público do Trabalho referentes à reforma trabalhista, bem como as ADIns já em tramitação que questionam as modificações legislativas.

## 1) DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

### 1.1) Uma Dogmática de Direitos Sociais como Direitos Fundamentais

Os direitos fundamentais do indivíduo foram concebidos como direitos em face do Estado. Seriam esses, portanto, limites à atuação estatal, funcionando como direitos subjetivos à não interferência do poder público na esfera privada do individual. Dessa forma, no Estado Liberal de Direito, estabelecido com a Revolução Francesa, os direitos fundamentais, destaca Novais (2010, p. 256), identificavam-se com direitos de liberdade que garantiam o acesso individual aos bens contra as intervenções arbitrárias do Estado.

Contudo, após a segunda guerra mundial, devido às inúmeras atrocidades que caracterizaram o conflito bélico, “quase todos os Estados ocidentais promulgaram novas constituições [...] com um catálogo de princípios de defesa oponíveis contra o

Estado, mas também com garantias sociais positivas e direitos da coletividade” (MOLINA, 2017, p. 187).

A partir daí os direitos fundamentais passam a não ser mais compreendidos apenas como limites à atuação do poder político, mas também como direitos subjetivos a prestações do Estado. Como ensina Novais (2010, p.256):

O Estado Social não se basta, como anteriormente, com a garantia e proteção da liberdade e da propriedade do reduzido corpo de cidadãos que possuíam os recursos, as habilitações e a educação para procurar, por si próprios, as condições de uma existência digna, mas assume-se também como provedor de todas as pessoas sob sua jurisdição e que, abandonadas às capacidades próprias e aos recursos proporcionados pelo livre jogo do mercado, seriam incapazes de aceder àquelas condições mínimas de existência e, conseqüentemente, de gozo da liberdade.

O autor, para tanto, apresenta uma teoria jurídica, uma dogmática unitária dos direitos fundamentais. A análise feita em toda a obra é de reconhecimento dos direitos fundamentais como um todo unitário, ou seja, não podem ser abordadas as implicações de um direito fundamental num caso concreto simplesmente por este direito ser de liberdade ou ser um direito social. Cada direito fundamental é analisado especificamente, nos termos da dogmática apresentada.

Primeiro parte-se do pressuposto que os direitos sociais são direitos fundamentais. Esse reconhecimento não é um problema para nós, afinal a Constituição Federal, como já foi dito, já consagrou os direitos sociais em seu texto na categoria de direitos fundamentais. Essa discussão ainda rende, por exemplo, nos Estados Unidos, onde não há esta resposta constitucional, porém em nosso país o debate já parte para outro dilema.

Já que os direitos sociais são direitos fundamentais, o que decorre disto? Será dado o mesmo tratamento aos direitos sociais que se dava aos direitos de liberdade? Como o estado deve se comportar diante deste reconhecimento? É necessária uma nova abordagem dos direitos fundamentais em razão desta consagração? Se a Constituição Federal não faz diferenciações e se não há hierarquia entre esses direitos, como se dará atenção ao mandamento constitucional?

A análise a ser feita não parte do critério se o direito em questão é de liberdade ou social. Novais (2010) apresenta uma dogmática onde, no estudo dos direitos fundamentais, será verificado cada direito ou cada dever dele decorrente, atentando-se para a sua diferença de natureza, de estrutura e de condicionamento.

Cada direito é analisado desta forma:

I) O direito em questão foi consagrado na Constituição como comando absoluto ou como princípio relativamente indeterminado? Se consagrado como comando absoluto o nível de vinculação do poder público também é absoluto e o controle judicial é total.

Se o comando é relativamente indeterminado, há margem para ponderação do poder público e o controle judicial é menor.

II) O dever estatal correlativo é de respeito, proteção ou promoção? Se de respeito, a margem de apreciação do poder judicial é total. Se de proteção, no entanto, é menor, pois o cumprimento do dever por parte do poder público está sujeito a uma reserva do politicamente adequado ou oportuno. Se de promoção, menor ainda, pois o estado tem agora a sua disposição, além da reserva do politicamente adequado ou oportuno, a reserva do financeiramente possível.

III) Trata-se de um direito positivo ou negativo? Esta abordagem só será levada em consideração se o direito em questão for um comando relativamente indeterminado. Afinal, se tratar-se de um comando absoluto, o não atendimento à exigência constitucional no caso concreto configurará violação à direito fundamental, não importando se o direito é positivo, impondo um dever de agir, ou negativo, impondo um dever de abstenção.

Se o direito é negativo e o estado está restringindo o acesso a este direito, o controle judicial neste caso partirá para a análise da validade da aplicação das reservas do politicamente adequado ou oportuno e do financeiramente possível.

Se o direito é positivo, primeiramente há que se saber que há diversas formas de o estado cumprir um dever de agir. Logo, dificilmente haverá um comando absoluto. Sempre há o que fazer quando se trata de realização de um direito fundamental. Nestes termos, então, o estado sempre estará de alguma forma omissivo. Tanto por ter se omitido de realizar "A" ao invés de "B", tanto por ter realizado "X" e não ter realizado "X + Y". Isto é uma consequência natural dos direitos positivos. O controle judicial dos atos do estado nestes casos será, portanto, extremamente limitado.

Portanto, em síntese, a primeira questão abordada é se os direitos decorrentes do contrato de trabalho são encarados como comandos absolutos ou como princípios relativamente indeterminados. Ao responder esta afirmativa poderá se compreender qual deve ser o nível de controle judicial nas relações empregatícias.

O inciso IX do art. 7º d CF, por exemplo, estabelece que a remuneração do trabalhador noturno será superior à do diurno. Aqui não há margem de discricionariedade. Há um comando absoluto. O controle judicial é total.

Após, nos deteremos em outra análise. Verificar-se-á se o dever correlativo ao direito em questão é de respeito, proteção ou de promoção. Por conseguinte, a devida análise dos atos do poder público, dos atos dos particulares e da possibilidade do controle judicial em cada caso.

Ora, todo indivíduo tem direito de querer ser empregado ou não o ser. A lei não o obriga, obviamente, a permanecer em um emprego quando não deseja permanecer nele, ou mesmo, a se tornar empregado (art. 5º, II, CF). Logo deve o Estado respeitar esse direito. O controle judicial é total.

Por conseguinte, deve o Estado proteger o salário mínimo na forma da Lei (art. 7º, X, CF) e deve promover a redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII). O Estado tem agora a sua disposição, a reserva do politicamente adequado ou oportuno e a reserva do financeiramente possível. O controle judicial é reduzido.

Dando seguimento, se o direito em questão é positivo ou negativo, as possibilidades de controle judicial decorrentes desta classificação serão díspares. Como o direito negativo ao reconhecimento por parte do estado às convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF). Nesse caso, um comando absoluto da Constituição. Qualquer desrespeito a esta regra configurará violação à direito fundamental. Ou, ainda, o direito positivo, já citado, redução dos riscos inerentes ao trabalho. O Estado terá então à sua disposição mais uma vez as reservas do politicamente adequado e oportuno e do financeiramente possível.

## 1.2) A eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas nas relações privadas

Há que se destacar, contudo, que as relações de trabalho são notoriamente relações privadas. E como já dito, os direitos fundamentais foram sempre compreendidos como limites à atuação do poder público, não incidentes inicialmente nas relações privadas onde prevalecia o princípio da autonomia privada.

Contudo, como afirma Abrantes (2005, p.69) não é concebível admitir que a mesma pessoa pudesse ser livre perante o Estado, não o sendo nas relações com os seus semelhantes. Aliás, para o autor, a ideia mais fiel ao liberalismo, é aquela que

vê a regulação das relações privadas como um meio necessário para assegurar o exercício efetivo das liberdades.

No que se refere à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, Molina (2017, p.189) destaca duas posições teóricas. A da eficácia direta e imediata, a partir da Constituição e a da eficácia mediata ou indireta, de forma que as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos indeterminados da legislação civil deveriam ser preenchidos e interpretados a partir dos princípios constitucionais.

Na Alemanha, o Tribunal Constitucional acolheu a tese da eficácia mediata ou indireta, no célebre julgamento do caso Lüth em 1958. Ou seja, decidiu o tribunal que os magistrados devem interpretar as cláusulas gerais da legislação civil integrando-as com os direitos fundamentais consagrados na Constituição.

Contudo, lembra MOLINA (2017, p.195), a Constituição alemã apenas traz direitos de índole liberal em seu texto e não há nenhum dispositivo que consagre direitos de segunda ou terceira dimensões, havendo, portanto, razão para o acolhimento da tese da eficácia direta.

A Constituição Brasileira, no entanto, elencou uma notável relação de direitos sociais e coletivos. Entre eles, nos artigos 7º e 8º figuram os direitos dos trabalhadores. O texto constitucional trata de equiparar trabalhadores urbanos e rurais, assegura a dignidade do trabalhador, além de dispor, entre outras coisas, sobre remuneração, segurança no emprego, férias, direito de associação.

O artigo 60, § 4º, IV da Lei Maior ainda preceitua que não poderá ser objeto de deliberação a proposta de emenda que pretenda abolir direitos e garantias fundamentais.

Nesses termos, a tese da eficácia mediata ou indireta não parece ser o ideal para o tratamento das questões trabalhistas no Brasil, haja vista a consagração constitucional destes direitos no texto constitucional.

Abrantes (2005, p.131) afirma que não há coincidência entre o conteúdo essencial, que não pode ser afastado, de um direito fundamental e o conteúdo das referidas cláusulas gerais, não sendo o direito privado suficiente para garantir esse mínimo. Para isso, defende a eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, sendo para ele “a proteção da liberdade individual” contra poderes privados que, segundo o autor, se assemelham muito ao poder do Estado.

Molina (2017, p.202), por sua vez, defende uma teoria intermediária como a mais adequada para o tratamento das questões trabalhistas, devendo o julgador ou

intérprete, prestigiar a mediação legislativa ou a norma coletiva e, apenas havendo omissão ou inconstitucionalidade, verificar a efetiva situação de autonomia real entre as partes na relação de trabalho.

O STF, no julgamento do RE n. 201.819, acolheu expressamente a tese da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas. Portanto, no Brasil, o posicionamento que encontra amparo na jurisprudência é aquele no qual os direitos fundamentais incidem diretamente nas relações trabalhistas.

Nessa esteira, ao analisar as alterações legislativas trazidas pela lei 13467/17, deve-se consultar a Constituição e verificar até que ponto houve ou não violações a direitos fundamentais, já que esses incidem diretamente nas relações privadas.

Molina (2017, p. 209) destaca:

No direito do trabalho admitem-se como constitucionais diversas leis editadas sob o pálio neoliberal, que ao fim, flexibilizam direitos (banco de horas, jornada a tempo parcial, terceirizações), tudo na medida do respeito à função primordial do legislador de mediar a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, já preponderando com os princípios da liberdade empresarial, sistema capitalista de produção e da iniciativa privada.

Somente a inconstitucionalidade, porque desproporcional a restrição feita pelo legislador, é que o Judiciário poderá deixar de aplicar a regra de direito do trabalho e aplicará a Constituição.

Ou seja, o autor, abre espaço para que alterações legislativas sejam consideradas ante a eventuais restrições de direitos fundamentais. Contudo, a tese do autor não prevalece ante o fato de o STF ter acolhido a tese da eficácia direta.

Portanto, a liberdade das partes de negociarem ou a liberdade do legislador de limitar direitos trabalhistas encontra seus limites no texto constitucional.

Se a alteração legislativa ou o acordo ou convenção coletiva viola direitos fundamentais trabalhistas consagrados na Constituição, essa norma padece de inconstitucionalidade.

## 2) A REFORMA TRABALHISTA INTRODUZIDA PELA LEI 13.467/17

O Direito do Trabalho nasce como uma resposta à crise capital-trabalho.

Como aponta Süsskind (2010, p.7), o Direito do Trabalho surge como “um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários.”

Essa definição demonstra a justificativa sociológica sob a qual se fundamenta o direito laboral. O Direito do Trabalho está, portanto, intimamente ligado

a fatores sociais, especialmente, a fatores econômicos. Dado esse comprovado facilmente no direito comparado.

Os movimentos de flexibilização trabalhista ocorridos na Europa (Portugal, Espanha, Itália, França...) tiveram como principal catalisador os efeitos da crise econômico-financeira de 2008/2009 sentidos no continente europeu.

Isso porque a resposta que procura ser dada à índices alarmantes de desemprego em contextos de crise é a geração postos de trabalho através da flexibilização da normatização laboral.

O Direito do Trabalho no Brasil, desde a sua formação, evidencia a particularidade acima apresentada. Delgado (2015) apresenta em sua obra três fases históricas que compõem o processo de formação do direito do trabalho. Essa periodização proposta por ele contribui para a compreensão de como funcionam e porque assim funcionam as relações laborais.

A primeira fase é a *das manifestações incipientes ou esparsas*. Estende-se de 1888, ano da abolição da escravatura, até 1930, ano que inaugura a Era Vargas. Em virtude de a presença dos trabalhadores se situar de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro e os setores industrial e de serviços ainda não estarem desenvolvidos suficientemente, o movimento operário ainda aparece sem muita organização e capacidade de pressão e conquista de direitos.

Prevalece uma concepção não intervencionista do Estado, permitindo-se ao própria mercado a criação das normas que regem as relações do operariado. São promulgadas as primeiras legislações em favor da classe obreira, regulamentando, por exemplo, o trabalho de menores e revogando a tipificação da greve como crime.

A segunda fase é a *da institucionalização*. Compreende o período de 1930 a 1988, quando foi promulgada a Constituição Democrática. Nesta fase, o Estado passa a legislar minunciosamente sobre legislação trabalhista e a reprimir qualquer manifestação autônoma reivindicatória dos trabalhadores. Implanta-se um modelo trabalhista corporativista e autocrático. Em 1943 toda a matéria de direito trabalho já legislada foi reunida em um único Código, a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A terceira fase é a *da transição democrática*. Que se inicia a partir da promulgação da Constituição de 1988. Toda a legislação trabalhista agora passa a estar subordinada aos preceitos contidos na Constituição, onde são consagrados os direitos fundamentais dos trabalhadores.



Nosso ordenamento, então, perpassa por um período de total absenteísmo do Estado, após, por um momento de total regulamentação e total controle e, por fim, a chegada de uma nova Constituição democrática e garantista. Ou seja, cada conjuntura política ou econômica determinava a forma como o Direito do Trabalho se apresentava.

Contudo, após um período de relativa estabilidade econômica e política, o Brasil enfrenta uma nova crise econômica, que se revela e passa a ser sentida em 2015. No primeiro trimestre de 2017, no ápice dessa crise, o nível de desocupação no Brasil chega a mais de 13%. Assim, tinha-se um quantitativo de 14 milhões de desempregados no país. A resposta não seria diferente daquela apresentada nos países europeus.

Em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017, a lei nº 13.467/17 trouxe profundas mudanças na legislação trabalhista brasileira, modificando mais de cem dispositivos da CLT, bem como artigos da lei 6.019/74 (trabalho temporário), da lei 8.036/90 (FGTS) e da lei 8.212/91 (Plano de Custeio Previdenciário).

Questiona-se se as alterações produzidas pela referida lei não teriam violado direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados na Constituição. A seguir, destacou-se alguns pontos da reforma questionados pelo Ministério Público do Trabalho através de Notas Técnicas publicadas e em Ações Diretas de Inconstitucionalidade por violações a direitos fundamentais do trabalhador.

### 3) ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DE ALGUNS TÓPICOS DA REFORMA

Seguem, portanto, algumas provocações sobre tópicos da reforma trabalhista, dada a necessidade de uma discussão posterior mais abrangente acerca dos aspectos constitucionais dessas alterações legislativas.

#### 3.1) Trabalho Intermitente

O art. 443 da CLT agora é lido com nova redação dada pela lei 13.467/17:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

O parágrafo terceiro do mesmo artigo vai trazer a definição de trabalho intermitente:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A inovação traz para a formalidade uma modalidade de prestação de trabalho que já existia na informalidade.

A diferença maior no tratamento dado ao trabalhador comum em comparação ao tratamento dado ao trabalhador intermitente está na remuneração. Enquanto que o primeiro recebe pelo tempo que está à disposição do empregador, o segundo não, apenas é remunerado pelo tempo de serviço efetivamente trabalhado.

O Ministério Público do Trabalho, em nota técnica publicada, alega ser inconstitucional a instituição do trabalho intermitente e, entre outros argumentos, aponta:

A inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legítima função e o respeito à dignidade do trabalhador.

A proposta contraria princípios da Constituição de 1988, como o da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); da valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e da função social da propriedade (artigo 170, inciso III). O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Na mesma esteira afirma o Ministério Público do Trabalho.

Tramitam no STF as ADIns 5806, 5826 e 5829 questionando a constitucionalidade da figura do trabalho intermitente. As ações já foram pautadas e aguardam julgamento.

O art. 7º, inciso IV, da Constituição, como destaca o MPT, garante ao trabalhador, como um direito fundamental, o salário mínimo como garantia mínima de dignidade.

A norma é um comando absoluto da Constituição. Não há margem de apreciação do poder executivo ou legislativo. O controle judicial, portanto, é absoluto.

Além disso, como já foi destacado, os direitos fundamentais incidem diretamente seus efeitos nas relações privadas. Dessa forma, se a alteração

legislativa viola a disposição constitucional, não há qualquer outra conclusão possível senão a de que essa padece de inconstitucionalidade, pois viola direito fundamental do trabalhador ao salário mínimo.

### 3.2) Negociado sobre o legislado

Um dos princípios caracterizadores do Direito do Trabalho é o da *norma mais favorável*. Esse comando preceitua que num conflito aparente de normas que tratem do mesmo direito, prevalecerá a norma mais favorável ao trabalhador.

Sendo assim, acordos e convenções coletivas que estabelecessem posições mais vantajosas para o empregado, prevaleciam sobre a lei. Nessa esteira já seguia a doutrina e a jurisprudência.

O que a reforma trouxe de inovação foi o acréscimo do art. 611-A, no qual elenca os casos nos quais o negociado prevalecerá sobre o legislado, mesmo que restrinja direitos do trabalhador. O artigo traz quinze incisos listando as hipóteses, entre essas o banco de horas, o intervalo intrajornada, troca de dia de feriado, trabalho em ambientes insalubres, entre outras.

O MPT em nota técnica, ao se referir aos trechos do projeto de reforma que tratavam sobre a alteração da jornada, argumenta:

Nesse sentido, pode-se afirmar que os três casos apontados se relacionam diretamente com a saúde e a segurança do trabalhador, em razão do fato de a sua alteração ter implicações físicas e biológicas. Portanto, admitir-se a sua modificação abaixo dos parâmetros legais irá prejudicar o trabalhador, expondo-o a maiores riscos de danos à sua saúde.

Repita-se, sendo os direitos fundamentais trabalhistas eficazes nas relações privadas, não poderão esses ser suprimidos por qualquer vontade coletiva. Mesmo nas hipóteses onde prevê a liberdade para negociar, os agentes da negociação seguem limitados pela Constituição.

A reforma ainda acrescentou o parágrafo terceiro ao art. 8º da Consolidação:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O dispositivo claramente viola o livre acesso à justiça, garantido no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal. Sendo, portanto, flagrantemente inconstitucional.

### 3.3) Imposto sindical

A lei 13.467/17 alterou o texto dos arts. 545, 578, 579 e 582 da CLT. A contribuição sindical, de natureza tributária, por isso mais conhecida como "imposto sindical", antes cobrada compulsoriamente de todos os empregados da categoria sindicalizados ou não, agora só será descontada da remuneração do trabalhador mediante autorização prévia desse ao empregador.

A mudança, sem dúvida, afetará consideravelmente a arrecadação das entidades sindicais.

A arrecadação desse imposto sindical chegou, em 2015, a R\$ 3,18 bilhões. Sendo, assim, a principal fonte de arrecadação dos mais de 11.000 sindicatos espalhados pelo Brasil.

A Organização Internacional do Trabalho entende que contribuições cobradas compulsoriamente como o imposto sindical contrariam o princípio da liberdade sindical. Princípio esse que foi consagrado na Constituição Federal em seu artigo 8º.

Há algumas ADIns em tramitação questionando o fim da contribuição sindical (ADIns 5794, 5810, 5811, 5813, 5815... 16 ADIns no total). O argumento principal é o de que a lei contraria as determinações da Constituição em matéria tributária. Afinal, a Constituição estabelece, no § 6º do art. 150, que hipóteses de isenção tributária devem ser previstas em lei específica. Além de exigir, segundo os proponentes das ações, lei complementar para instituição de tributo (art. 146, III, da CF).

Contudo, "a reforma não criou uma hipótese de isenção e sim de extinção de uma obrigação tributária. Além disso, a exigência de lei complementar é para instituir normas em caráter geral e não para criar ou extinguir, no caso, tributos. Não havendo, nesses termos, choque com a Constituição" (informação verbal).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Palestra ministrada pela Prof. Roberta Corrêa de Araújo, no auditório do Hotel Gran Mareiro, em 10/05/2018.

Conclui-se, enfim, que o fim da cobrança compulsória da contribuição sindical não viola direito fundamental do trabalhador, aliás, privilegia o preceito fundamental da liberdade de associação, apesar de inegavelmente enfraquecer a estrutura sindical brasileira.

## Considerações Finais

O Direito do Trabalho nasceu com uma missão protetiva. Visualiza-se isso claramente em seus primórdios, nas primeiras legislações e posteriormente nas primeiras constituições que abraçaram a matéria.

Foi o que fez a Constituição Brasileira. Consagrou uma grande quantidade de direitos trabalhistas como direitos fundamentais sociais.

Diante do tratamento que se dá dogmaticamente aos direitos fundamentais no Brasil é impossível visualizá-los afastando seus efeitos da responsabilidade do estado e dos demais atores da sociedade.

Toda e qualquer mudança estrutural em qualquer que seja a matéria legislativa não pode prescindir de encarar os preceitos da Constituição como limites materiais para a atuação do legislador ordinário.

Nesses termos, o propósito do presente trabalho, como já dito, era trazer uma abordagem constitucional de apenas alguns tópicos da reforma trabalhista. Mesmo porque o espaço é curto para tratar de todas as nuances da lei 13.467/17.

O que se demonstra após uma análise de alguns dispositivos da reforma é a existência de algumas violações a direitos fundamentais do trabalhador instituídos pelo Constituinte Originário. As instituições já se pronunciaram. Aguarde-se, então, a resposta do Poder Judiciário.

## Referências

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Lisboa: Coimbra Editora, 2005.

BRITEZ, Sandro Gill. **Algumas considerações acerca da lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista**. Disponível em [www.migalhas.com.br](http://www.migalhas.com.br). Acesso em 22/11/17.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais: Eficácia das Garantias Constitucionais nas Relações Privadas – Análise da Jurisprudência da Corte Constitucional Alemã**. São Paulo: USP, 1996.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Notas técnicas**. Disponível em <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)>. Acesso em 08 mai. 2018.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do Direito e do Processo do Trabalho**. São Paulo: Lumen Juris, 2017.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais: Teoria Jurídica dos Direitos Sociais enquanto Direitos Fundamentais**. 1ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.