

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Júlio César Baracat Villela**

**Reforma trabalhista: impactos no contexto sindical e nova negociação coletiva**

**Juiz de Fora**

**2025**

**Júlio César Baracat Villela**

**Reforma trabalhista:** impactos no contexto sindical e nova negociação coletiva

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Abdalla Daniel Curi

**Juiz de Fora**

**2025**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Baracat Villela, Júlio César .

Reforma trabalhista : impactos no contexto sindical e nova negociação coletiva / Júlio César Baracat Villela. -- 2025.  
52 f.

Orientador: Abdalla Daniel Curi

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2025.

1. Reforma Trabalhista. 2. Sindicatos. 3. Imposto sindical . 4. Negociação Coletiva. I. Curi, Abdalla Daniel , orient. II. Título.

**Júlio César Baracat Villela**

**Reforma trabalhista:** impactos no contexto sindical e nova negociação coletiva

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em 07 de agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof. Dr. Abdalla Daniel Curi  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dra. Karen Arthur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar quais foram as consequências da reforma trabalhista para os sindicatos brasileiros, no sentido de analisar o impacto financeiro da retirada do imposto sindical e em como isso dificultou a atuação sindical. Nesse sentido, é trazida uma contextualização da importância histórica dos sindicatos para expansão dos direitos trabalhistas no Brasil, bem como seus objetivos e funções, a fim de entender o que a Reforma significou para os sindicatos e trabalhadores brasileiros. Além disso, também será feita uma análise das mudanças promovidas pela Reforma à negociação coletiva, buscando contrastá-las com o desenvolvimento histórico e doutrinário do instituto. Nesse caminho, verificou-se que as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, criaram um contexto contraditório, pois ao mesmo tempo que as mudanças na negociação coletiva aumentaram a necessidade de um sindicato forte, a retirada do imposto sindical enfraqueceu de maneira considerável os Sindicatos brasileiros.

Palavras-chave: reforma trabalhista; sindicatos; imposto sindical; negociação coletiva.

## **ABSTRACT**

This article aims to analyze the consequences of the Labor Reform for Brazilian trade unions, focusing on the financial impact of the elimination of the union tax and how this has hindered union activity. In this regard, it provides a contextualization of the historical importance of trade unions in the expansion of labor rights in Brazil, as well as their objectives and functions, in order to understand what the Reform represented for Brazilian unions and workers. Furthermore, the article will also analyze the changes introduced by the Reform to collective bargaining, seeking to contrast them with the historical and doctrinal development of the institution. In this sense, it was found that the changes proposed by the Labor Reform created a contradictory scenario: while the new collective bargaining rules increased the need for strong unions, the elimination of the union tax significantly weakened Brazilian unions.

Keywords: labor reform; trade unions; union tax; collective bargaining.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>O DIREITO SINDICAL BRASILEIRO.....</b>	<b>8</b>
2.1	INÍCIO, OBJETIVO E FUNÇÕES.....	8
2.2	PRINCÍPIOS DO DIREITO SINDICAL.....	21
2.3	NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	26
<b>3</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>31</b>
3.1	SINDICATOS PÓS-REFORMA.....	33
3.2	NOVA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	38
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa analisar e expor quais são os perigos do contexto gerado pela Lei número 13.467/2017, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista. Ademais, será observado o risco de comprometer a capacidade de efetivação das funções e objetivos competentes aos sindicatos brasileiros, especialmente do instituto da negociação coletiva, que possui extrema importância para participação dos trabalhadores na expansão de seus direitos. Durante o trabalho será discutido o ideal em que se buscou historicamente através dos sindicatos e a negociação coletiva.

O interesse, inicialmente, surgiu pelo reconhecimento da importância histórica das lutas coletivas, representadas pelos sindicatos e negociações coletivas, para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas e expansão do patamar mínimo civilizatório. Além disso, o estudo discute como a Reforma Trabalhista impactou o funcionamento dos sindicatos e como, também, transformou o papel da negociação coletiva dentro do Direito Coletivo do Trabalho. Também será dirimida a contradição causada pelas mudanças que ocorreram em ambos institutos.

Não há como se discutir as consequências da Reforma Trabalhista para os Sindicatos brasileiros, sem buscar a realidade concreta dessas instituições. Em teoria, há diversos princípios e garantias para o funcionamento efetivo da atividade sindical. São bases teóricas essenciais para sustentar e expandir os direitos trabalhistas. Todavia, com a promulgação da Lei 13.467, a retirada do imposto sindical obrigatório sem qualquer medida que buscasse mitigar os danos dessa transição, gerou um dano financeiro enorme aos sindicatos brasileiros, dificultando que exerçam sua função de maneira efetiva. Além disso, a própria Reforma aumentou a necessidade do fortalecimento sindical, ao permitir retirada de direitos em negociações coletivas. O que gerou um contexto contraditório.

Pela complexidade do objeto de estudo, a discussão privilegia uma base histórica, principiológica, teórica e estatística para orientar e sustentar os resultados obtidos com a pesquisa doutrinária, jurisprudencial e bibliográfica.

A discussão proposta se faz relevante pois os sindicatos são instituições essenciais para o bom funcionamento de um Estado Democrático de Direito. Nos últimos anos ficou clara a tendência neoliberal de flexibilizar leis trabalhistas (Krein, 2018, p. 77-104). Dentro desse contexto, os sindicatos são ainda mais importantes, haja vista que é uma ferramenta necessária e efetiva para que os trabalhadores mantenham sua voz ativa e organizada.

Todavia, com a retirada do imposto sindical obrigatório pela reforma trabalhista, sem que fossem tomadas medidas de substituição da renda ou tempo de adaptação, os sindicatos se veem enfraquecidos. Isso é reflexo da queda brusca da renda das instituições. Situação que amplia as possíveis perdas de direitos por meio de negociação coletiva.

A queda drástica da renda sindical, já se mostra como um grande problema a ser enfrentado pelos trabalhadores, entretanto, quando se adiciona ao cenário as mudanças na negociação coletiva e possibilidades que ela gera, desenvolve-se uma situação ainda mais insegura e incerta, aumentando os possíveis danos aos trabalhadores. Por si só, a possibilidade de perder direitos através de uma negociação coletiva já é questionável, já que se trata de um instituto historicamente atrelado à ampliação de direitos sem depender da lentidão legislativa. Mas essa possibilidade somada ao enfraquecimento sindical, causada pela mesma alteração legislativa, é realmente preocupante.

O presente trabalho é estruturado em capítulos inter-relacionados e interdependentes que visam inicialmente trazer os objetivos, funções, o histórico e os princípios do sindicalismo brasileiro. Ademais, a pesquisa ainda aborda as principais mudanças da reforma trabalhista referente a retirada do imposto sindical e a primazia do acordado frente ao legislado, as consequências da reforma trabalhista para os sindicatos brasileiros, verificando as dificuldades geradas por isso.

O primeiro capítulo falará da construção inicial da luta sindical brasileira, seus objetivos e funções. Depois, serão dirimidos os princípios basilares do direito sindical brasileiro. Por fim, a negociação coletiva terá sua importância, objetivos, princípios e histórico explicitados.

O segundo capítulo é destinado à Reforma Trabalhista, destacando as mudanças feitas pela reforma nos sindicatos. Posteriormente serão demonstrados dados sobre o entendimento de dirigentes sindicais acerca da Reforma e a queda de receita que ela causou. Em uma segunda parte do mesmo capítulo, será analisada o que as mudanças na negociação coletiva significaram para tal instituto tão central no Direito do Trabalho Coletivo.

A fim de se concluir o trabalho, são apresentadas as considerações finais sobre os resultados alcançados com a pesquisa, em que se deve buscar um enfrentamento mais sério com relação ao enfraquecimento dos sindicatos e uma de seus principais institutos, a negociação coletiva. Buscando combater o cenário contraditório gerado pelas mudanças promovidas pela Reforma.

## 2 O DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

Este capítulo está dividido em três tópicos e todos visam analisar o direito sindical, tanto historicamente quanto juridicamente. O primeiro tópico busca analisar o início do direito sindical no Brasil e utilizar os aprendizados desse período para delimitar seus objetivos e funções. O segundo tópico faz uma análise dos princípios norteadores do direito sindical e quais são suas características e importância. Por último, o terceiro tópico faz um breve estudo sobre a negociação coletiva, sendo discutida sua importância, função e princípios basilares.

### 2.1 INÍCIO, OBJETIVO E FUNÇÕES

Para falar sobre os objetivos e funções atuais dos sindicatos é importante fazer um pequeno estudo sobre o início da luta sindical no Brasil. Isso se justifica na medida que demonstra a força transformadora que a união sindical possui dentro da classe trabalhadora, tanto de sua mentalidade quanto de sua realidade. Nesse sentido, assevera Américo Plá Rodríguez que “todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores” (Rodríguez, 1978, p. 27).

A primeira lei referente aos sindicatos que se tem registro no Brasil data de 06/01/1903, o Decreto Nº 979, sancionado pelo presidente Rodrigues Alves. Neste Decreto estavam presentes os seguintes doze artigos:

Art. 1º É facultado aos profissionais da agricultura e indústrias rurais de qualquer gênero organizarem entre si sindicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.

Art. 2º A organização desses sindicatos é livre de quaisquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartório do Registro de hipotecas do distrito respectivo, com a assinatura e responsabilidade dos administradores, dois exemplares dos estatutos, da acta, da instalação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas à Associação Commercial do Estado em que se organizarem os sindicatos.

Art. 3º O sindicato deverá renovar pela mesma forma o depósito da lista de socios e dos estatutos sempre que tiverem sofrido modificações no anno anterior.

Art. 4º Os estatutos deverão especificar a sede, duração, forma e fins da sociedade, modo de administração, condições de admissão e eliminação dos socios e de dissolução do sindicato.

Art. 5º A duração do sindicato poderá ser Indefinida e o numero de socios, podendo ser illimitado, não deverá ser inferior a sete.

Art. 6º A tolos os socios será livre a retirada em qualquer tempo, perdendo, porém, todos os direitos, concessões e vantagens inherentes ao syndicato, em favor deste, sem direito a reclamação alguma e sem prejuizo das responsabilidades que tiverem contrahido até liquidação das mesmas.

Art. 7º A dissolução do syndicato só poderá ser declarada pela unanimidade dos socios ou quando seu numero fique reduzido a menos de sete por um prazo superior a quinze dias.

Art. 8º No caso de dissolução, o acervo social será liquidado judicialmente e o seu productu applicado em obras de utilidade agricola ou em instituísõs congeneres, de accordo com a resolução dos membros do syndicato existente na occasião.

Art. 9º É facultado ao syndicato exercer a funcção de intermediario do credito a favor dos socios, adquirir para estes tudo que for mister aos fins profissionaes, bem como vender por conta delles os productos de sua exploração em especie, bonificados, ou de qualquer modo transformados.

Art. 10 A funcção dos syndicatos nos casos de organização de caixas ruraes de credito agricola e de cooperativa de producção ou de consumo, de sociedade de seguros, assistencia, etc., não implica responsabilidade directa dos mesmos nas transacções, nem os bens nella empregados ficam sujeitos ao disposto no nº 8, sendo a liquidação de taes organizações regida pela lei commum das sociedades civis.

Art. 11 É permittida aos syndicatos a formação de uniões, ou syndicatos centraes com personalidade juridica separada podendo abranger syndicatos de diversas circumscripções territoriais.

Parapho unico. Os syndicatos centraes serão regidos por esta mesma lei.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrario (Brasil, 1903).

Com isso, podemos perceber duas questões bem claras. Inicialmente, nota-se que a primeira legislação brasileira sobre o tema foi exclusiva para “profissionais da agricultura e indústrias rurais”. Isso pode ser entendido como reflexo de dois principais fatores, primeiramente, o Brasil ainda era um país marcadamente agrário nesse período, pouco se havia de indústria ou grandes produções urbanas. Além disso, o poder político estava na mão de uma elite rural. Como é dito por Evaristo de Moraes Filho: “O Congresso, atendendo às solicitações constantes dos agricultores, formuladas em vários congressos, comícios e conferências agrícolas, decretou a lei nº 979, de 6 de janeiro de 1903, destinada exclusivamente aos profissionais da agricultura” (Moraes Filho, 1952, p. 185).

A segunda questão que deve ser percebida nesse dispositivo legal é que, mesmo no período inicial da legislação sindical no Brasil, já existia o princípio da liberdade sindical, presente no artigo 2º do dispositivo supracitado. Conceito que perdura até os dias de hoje, sendo apenas mais lapidado e sedimentado na cultura jurídica brasileira. Também vale ressaltar que desde o início já se fazia necessário o registro do sindicato em algum órgão estatal para que se caracterize tal instituição.

Contudo, a natureza inicial deste sindicato mostrou-se muito mais econômica, buscando facilitar os negócios agrícolas, tendo pouca relação com os atuais (Ferreira, 1938, p. 30 *apud* Souto Maior, 2017). Apesar de serem chamados de sindicatos, desempenham função de intermediários de créditos em favor dos associados e comercialização de produtos produzidos pelos mesmos, possuindo função parecido com as cooperativas agrícolas atuais (Ferreira, 1938, p.30 *apud* Souto Maior, 2017).

Apesar de pioneira em território nacional, o decreto exclui os trabalhadores urbanos da possibilidade de se organizar em sindicatos, como fica claro em seu artigo primeiro. Sendo assim, nas primeiras décadas do século XX, à medida que a industrialização ganha espaço econômico e político no país, também é fortalecido o movimento dos operários em busca de direitos trabalhistas que até então lhes eram negados. Justamente por essa crescente industrialização e um aumento das reivindicações trabalhistas que a República (1889-1930) representa um período essencial para formação da luta sindical e trabalhistas brasileira, visto que até então o debate referente a luta de classes era norteado pelas questões escravistas. Esse é o momento histórico em que indivíduos vislumbram suas experiências em comum enquanto classe trabalhadora, se identificando como pertencentes de um mesmo grupo e que, portanto, sofrem com os mesmos problemas. A partir disso, se entendem como dotados de um mesmo interesse e se organizam, sejam em sindicatos ou partidos, para expressar seus descontentamentos, críticas, interesses e propostas para mudanças sociais que julgam necessárias (Mattos, 2017, p. 33).

Todavia, apesar de parecer promissora a “descoberta” dos brasileiros enquanto classe trabalhadora, as elites brasileiras não iriam simplesmente acatar os desígnios da classe operária. As elites brasileiras, não possuíam uma tradição cultural ou religiosa de enaltecimento do trabalho, e por isso, apenas a mensagem ideológica de “o trabalho dignifica o homem” ou o “o trabalho é o caminho para ascensão social” não eram o suficiente para justificar as terríveis condições de trabalho as quais os trabalhadores estavam expostos. Isso porque devido ao histórico de quase quatro séculos de escravidão, o trabalho não era visto como algo valoroso, pois trabalhar significava ser escravo ou não ter prestígio econômico o suficiente para possuir escravos. Logo, a classe dominante insistiu na mesma estratégia usada com os escravos: a repressão. Um grande exemplo disso foi a Lei de Repressão à ociosidade (Mattos, 2017, p.34).

Na medida em que as reivindicações dos trabalhadores ganhavam força, não só no Brasil como no mundo, a legislação brasileira também se movimentava. Com a publicação da Lei

número 3071, o Código Civil de 1916, as relações de trabalho passaram a ser determinadas dentro dos padrões tradicionais e liberais do contrato na parte de “Prestações de Serviço” (Fausto, 2002. p. 170 *apud* Souto Maior, 2017). Aqui, vale ressaltar a semelhança entre a maneira como eram vistas as relações trabalhistas há mais de um século atrás e a maneira como tem-se discutido direito trabalhistas atualmente. Privilegiar o negociado sobre o legislado e tratar o trabalho como questão individual, por meio da Pejotização, por exemplo, representam claramente um retrocesso.

Em 1917, foi apresentado um projeto de Lei chamado de “Código do Trabalho”. que já previa jornada de trabalho de oito horas, proteção ao trabalho da mulher e ao trabalho infantil, licença para gestantes e outros direitos que eram reivindicados pelos trabalhadores. Devido ao seu caráter bastante progressista para o período, no que diz respeito aos direitos a serem tutelados, a lei não foi aprovada pelo congresso. A próxima mudança legislativa relevante acontece em 1919, quando foi reconhecido o direito à indenização por acidentes de trabalho. (Fausto, 2002, p. 170 *apud* Souto Maior). Ainda em 1919, houve instauração da Comissão Especial de Legislação Social da Câmara dos Deputados, com foco em efetivar as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro no Tratado de Versalhes. Isso significava criar uma legislação social especializada para as relações de trabalho. Durante o período diversas discussões foram feitas pela comissão, portanto, muitas propostas de regulação das relações trabalhistas (Fausto, 2002, p. 171 *apud* Souto Maior). Todavia, como dito acima, a noção de uma classe trabalhadora ainda era muito recente e dotada de pouco prestígio, já que o trabalho ainda era muito associado a escravidão, principalmente por parte das elites, por isso, dentro desse contexto de forte oposição das classes dominantes, as propostas legislativas não avançaram.

Em 1925, o Decreto número 9482, instituiu o direito a férias a operários e empregados. Tal ação por parte do Estado brasileiro é de extrema importância dentro da história do Direito do Trabalho nacional, pois determinou a mudança da postura estatal acerca das questões trabalhistas tão latentes no período. O decreto supracitado foi a primeira lei que entregou aos trabalhadores um direito concreto, em todo o país. Mesmo que liberal, o Estado apontava para uma mudança de postura, pois permitiu a participação ativa dos representantes dos trabalhadores durante as reuniões do Conselho Nacional do Trabalho, órgão que era responsável por regulamentar leis trabalhistas (Vargas, 2004. p. 282 *apud* Souto Maior).

Apesar de nenhuma das leis supracitadas fazer menção direta aos sindicatos, muito menos são as únicas mudanças legislativas referentes ao direito dos trabalhadores, elas servem

para ilustrar que é um período de início e formação das relações de trabalho pós escravidão. Logo, também é o período embrionário do Direito Trabalhista e Sindical no Brasil. Essa ilustração é importante para demonstrar as conquistas da luta coletiva que ocorreu no Brasil durante o início do Século XX, pois elas só foram possíveis através da união dos trabalhadores em sindicatos e partidos que buscavam organizar a luta por direitos trabalhistas.

O início da luta sindical no Brasil, pelo menos nos grandes centros, especialmente São Paulo, estava diretamente ligado ao Sindicalismo Europeu, já que 55% da população era composta por estrangeiros na década de 1890, sendo que 68% da população ocupada eram de estrangeiros. Ou seja, a maioria dos trabalhadores paulistanos eram compostos por imigrantes, sendo a maior parte italianos. Já no Rio de Janeiro, cerca de 25% dos habitantes eram estrangeiros (Mattos, 2017, p. 39).

Durante esse período as condições de trabalho eram extremamente abusivas, diversos são os relatos sobre a crueldade dentro das fábricas, especialmente contra mulheres e crianças, que recebiam menos que os homens (Mattos, 2017, p. 41). Como demonstra seguinte relato publicado em 1922, sobre uma Fábrica de Tecidos do grupo de Ermínio de Moraes:

Votorantim! Terrível palavra! Todos quantos conhecem a fábrica que leva esse nome não podem mais do que tremer de ódio, ao escutar seu nome mil vezes maldito. Não há, não pode haver em toda Sorocaba um só trabalhador, homem ou mulher, que lá, nesse ergástulo da morte, não tenha uma recordação lúgubre. A morte impera; a tuberculose domina; a tirania é o apanágio dos feudais daquelas paragens. Hoje, ainda hoje, mais um crime revoltante acaba de perpetrar-se naquela bastilha: centenas de crianças que ali se estiolam na seção de fiação, cansadas de serem exploradas miseravelmente, e ultimamente coagidas a trabalhar nove horas por dia, resolveram abandonar o trabalho, para fazerem respeitar a jornada de oito horas. Foi quanto bastou para que os janízaros, chefiados pelo imbecil que responde ao chamado de Pereira Ignácio, trancassem todas as portas e janelas da fábrica, querendo, assim, evitar que os pequenos mártires do trabalho pudessem regressar aos seus lares” (Pinheiro; Hall, 1922, p. 124).

O relato ilustra um padrão, as condições trabalho em fábricas brasileiras eram uma união de trabalho infantil, maquinário perigoso e insalubridade. Resultando em um ambiente de morte e acidentes constantes (Mattos, 2017, p. 42).

Dentro desse contexto, as organizações coletivas tiveram o essencial papel histórico de criar uma identidade de classe para os trabalhadores, sendo essa uma função essencial dos sindicatos até os dias de hoje: fazer com que indivíduos vislumbrassem suas experiências em comum enquanto classe trabalhadora, se identificando como pertencentes de um mesmo grupo e que, portanto, sofre com os mesmos problemas. A partir disso, se entendem como dotados de um mesmo interesse e se organizam, para expressar seus

descontentamentos, críticas, interesses e propostas para mudanças sociais que julgam necessárias (Mattos, 2017, p. 13). Com isso, durante o período foram comuns manifestações políticas organizadas principalmente por sindicatos, que apesar de não interferirem na política institucional e eleitoral diretamente, são instituições eminentemente políticas, pois eram o meio pelo qual os trabalhadores conseguiam expressar seu descontentamento e desejo de transformação social (Mattos, 2017, p. 45).

Durante o período da Velha República, houveram alguns eventos que demonstram a clara necessidade de coletivização da luta trabalhista. Em 1890, ocorre a fundação do Partido Operário. A maior parte dos trabalhadores envolvidos nessa inicial organização da classe trabalhadora era de origem Europeia, visto que a elite industrial optou pela mão de obra imigrante, preterindo a mão de obra negra recém alforriada. Essa opção de “importar” mão de obra, mesmo havendo mão de obra no Brasil teve algumas motivações, dentre elas a vontade das elites em “higienizar” o Brasil, buscando uma sociedade nos moldes Europeus, mesmo que apenas fisicamente (Souto Maior, 2017, vol I, parte II). Durante todo o período da velha república, portanto, desde a fundação do Partido Operário, os trabalhadores foram fortemente influenciados pelo Anarquismo e o Comunismo. Valendo ressaltar que desde seu início, a luta por coletiva por melhores condições de trabalho já era reprimida pelo Estado (Jacino, 2014, p. 124).

Em 1906, ocorre um marco importante para a classe operária: O Primeiro Congresso Operário. A organização do Congresso não foi uma tarefa fácil, pois como boa parte dos trabalhadores eram imigrantes, muitos ainda sonhavam em voltar para Europa e não se preocupavam em construir melhores condições de trabalho e um local que estavam apenas de passagem, entretanto, houve interesse e fizeram parte do congresso 28 sindicatos, sendo a grande maioria de São Paulo e Rio de Janeiro. Ocorreram discussões interessantes e necessárias para os trabalhadores durante o Congresso. Como resultado, foram determinadas algumas demandas dos trabalhadores frente a terrível exploração que viviam, sendo elas as seguintes: eleições diretas em todos os postos eletivos pelo sufrágio universal; determinação de um salário-mínimo; jornada de oito horas diárias; proibição do trabalho de crianças e de menores de doze anos; apropriação dos meios de produção por parte dos trabalhadores e trabalhadoras, única forma de libertação da classe operária (Goettert, 2014, p. 64).

Nas palavras dadas em entrevista ao jornal Correio da Manhã, publicado no dia 14/04/1906, Alfredo Vasques – secretário da Federação Operária Regional Brasileira- diz

que o Congresso deveria discutir “quais os meios que ao operariado organizado convém adotar para a consecução das melhoras de que tanto necessita e que ninguém mais do que o próprio operário está interessado em conquistar porque ninguém por ele o poderá fazer”. Fica claro, que para o período, todas as reivindicações, para além de justas, eram revolucionárias. Todavia, a última reivindicação dos trabalhadores evidencia a forte influência do Comunismo e Anarquismo durante o Primeiro Congresso Operário, em 1906.

Em 1913, entre os dias 8 e 13 de Setembro, na sede da Confederação Operária Brasileira (COB), ocorreu o Segundo Congresso Operário Brasileiro. Participaram do Congresso 59 instituições ligadas à luta dos trabalhadores, mais que o dobro do Primeiro Congresso Operário, contando inclusive com a participação de representantes dos trabalhadores da Argentina e do Uruguai (Toledo, 2015, p. 1-2).

O Segundo Congresso Operário Brasileiro, assim como o Primeiro, buscava organizar a luta dos trabalhadores pelo país, sugerindo que se organizassem em sindicatos e mantivesse como objetivo ações diretas de pressão e resistência. Dentro os meios de ação discutidos, destacam-se as greves, totais ou parciais, boicotes, manifestações públicas. Além disso, repudiaram o trabalho por obra ou empreitada. Foi defendida a organização federativa dos trabalhadores e que todos os sindicatos confederados deveriam utilizar um selo com os dizeres “Confederação Operária Brasileira – Bem estar e Liberdade”. Além disso, outra parte importante do foi a necessidade de mais estímulo à organização dos trabalhadores rurais e auxiliar sua organização. Deu-se um grande destaque para a importância da propaganda do sindicalismo, sendo a imprensa identificada como melhor meio para educação dos trabalhadores, e por isso foram criados jornais de propaganda sindical. Outra questão abordada foi o desenvolvimento de cursos profissionais de educação técnica e artística do sindicato. Além de tocar em questões de saúde pública, como o início de uma campanha extensa contra o alcoolismo. A repercussão foi enorme em todo o país, animando o movimento sindical. Logo, como resultado, houve o surgimento de diversas novas organizações operárias e o fortalecimento das que já existiam (Toledo, 2015, p. 3).

Dentro desse contexto, de anos de organização e expansão da atividade sindical, se inicia a greve geral de 1917, um grande marco para a luta trabalhista brasileira. Pois, como afirmado no Segundo Congresso Operário, os sindicalistas, através de forte influência marxista e anarquista, acreditavam que a melhora das condições de trabalho, e

até mesmo a libertação da classe operária, só viria através de ações diretas. Isso significa que os trabalhadores estavam se organizando para buscar as melhores condições sem depender de intermediários no conflito capital e trabalho (Lopreato, 1996, p. 8). Dentre os métodos de ação direta, estão o boicote, a sabotagem e a greve. Sendo a greve a mais rica e imponente ação direta, pois explicita a contradição dos interesses dos patrões e empregados e faz com que a luta de classes transpareça de maneira nítida, além de demonstrar de maneira prática a centralidade do trabalhador na cadeia produtiva. Outra característica da greve é capacidade de desenvolver na classe trabalhadora a consciência de que para melhorar as condições de trabalho é necessária a união de esforços, que se trata de uma luta coletiva, sendo essencial a solidariedade entre a classe (Lopreato, 1996, p. 8).

A ideia de uma greve geral, mesmo que no período fosse recente, não surgiu no Brasil. Até onde se sabe, o francês Joseph Tortelier foi o primeiro propagandista de uma greve geral que, após ganhar no cenário revolucionário francês, se espalhou pelo mundo como uma ação direta exemplar. A proposta foi inicialmente exposta no Congresso Socialista Internacional em 1889, em Paris. A partir disso, a greve geral foi essencial para a conquista de direitos trabalhistas para os franceses, como por exemplo o direito ao descanso semanal (Lopreato, 1996, p. 9).

Voltando ao Brasil, na cidade de São Paulo, no dia 12 de julho de 1917, depois de anos de organização sindical, greves menores e direitos já conquistados, a greve, que já havia iniciado no mês anterior, atingiu caráter generalizado. No contexto da greve, existem duas principais características diretamente ligadas a esse trabalho para serem destacadas: a organização e a solidariedade entre trabalhadores.

No que diz respeito à organização, muitas categorias de trabalhadores participaram diretamente das decisões e determinações que direcionam o movimento. Em ligas operárias de bairro, organizadas na metade inicial de 1917, existiam sub-comitês que ajudavam o Comitê de Defesa Proletária (CDP) na orientação dos grevistas. Enquanto isso, o CDP trabalhava como coordenador das proposições apresentadas por todas as organizações operárias que participaram da Greve (Lopreato, 1996, p. 39).

Quanto a solidariedade entre os trabalhadores, que demonstrou na prática a força da ação direta e da união entre os trabalhadores, descreve Lopreato (1996):

A cidade amanheceu sem pão, sem leite, sem gás, sem luz e sem transporte. A

atividade industrial foi paralisada. O comércio fechou as portas. Teatros, cinemas e casas de diversão adiaram as programações. O tráfego de bondes foi interrompido. Nenhum tilbury circulou. Os paulistanos jamais tinham presenciado um movimento de tal envergadura. Uma convulsão social sem precedentes se inscrevia na história do Brasil... Durante a semana de 9 a 16 de Julho, cerca de cem mil trabalhadores interromperam suas atividades. Tecelões; marceneiros; pedreiros; marmoristas; cocheiros; chauffeurs; motorneiros; eletricitas; telegrafistas; chapeleiros; sapateiros; alfaiates; costureiras; lavadeiras; cozinheiras; padeiros; leiteiros; açougueiros, entre outros, paralisaram suas atividades. Muitos deles, a exemplo da Companhia Paulista de Aniagem, mesmo depois de terem suas reivindicações aceitas, mantiveram-se em greve por solidariedade aos companheiros. Outros, aderiram ao movimento ressaltando que nada tinham a reclamar dos seus patrões. A adesão à greve foi um ato de solidariedade (Lopreato, 1996, p. 42).

Portanto, como demonstrado no início deste subtópico, o período da república velha foi quando se iniciou as discussões sobre direitos trabalhistas no Brasil. Foi o momento em que as primeiras conquistas trabalhistas foram feitas. Todavia, como demonstrado acima, esses direitos não foram dados sem muita organização e solidariedade por parte dos trabalhadores, inclusive sofrendo grandes repressões de uma elite formada pela escravidão. Com isso, podemos concluir que a coletivização da luta, seja por meio de partidos ou sindicatos, cumpriu um papel basilar nessas lutas que resultaram em conquistas significativas para os trabalhadores. Inicialmente, foi essencial em cumprir a função histórica de criar a consciência de classe entre os trabalhadores, fazendo com que se identifiquem como um grupo que vive em mesmas condições e, portanto, possuem as mesmas mazelas. Ou seja, em um país acostumado com a escravidão, fez o indivíduo se enxergar como aquilo que era dentro da sociedade: um trabalhador. Depois, os sindicatos foram essenciais para organizar a busca por melhores condições. A coordenação e o estímulo de ações diretas foram fundamentais, como visto acima, para as conquistas dos trabalhadores nesse período inicial. Através de congressos que organizavam a luta de maneira nacional, conseguiram espalhar os ideais revolucionários que foram essenciais para as conquistas. Por meio de propagandas e jornais proletários conseguiram atrair e educar mais trabalhadores para buscar melhores condições de trabalho. Como descreve Marcelo Badaró Mattos:

Como estratégia para despertar a mobilização operária, esses sindicalistas revolucionários defendiam a utilização intensiva de meios de propaganda, como os jornais e as palestras. Muitos desses jornais tiveram vida curta e foram obra do esforço solitário de pequenos coletivos ou mesmo de indivíduos. Mas existiram também jornais de duração mais longa, como foi o caso de *A Voz do Trabalhador*, periódico sob a responsabilidade da Confederação Operária Brasileira (COB), criada no Congresso Operário de 1906. Entre 1908 e 1915, com intervalos sem edição, o jornal da COB teve mais de 70 números editados (Mattos, 2017, p.49).

O Segundo Congresso Proletário, determinou que os sindicatos virassem redes de apoio para os trabalhadores, por meio de campanhas constantes contra o alcoolismo, cursos profissionalizantes e técnicos. Por fim, depois de quase duas décadas construindo o movimento operário, trabalhando a consciência de classe dos trabalhadores e o pertencimento a um mesmo grupo que vive em condições iguais, ocorre a greve geral de 1917 de São Paulo, mas atinge outras cidades e outros estados, que teve como suas principais características a solidariedade e a organização. Todas as conquistas citadas no início deste capítulo, e muitas outras que não estão explicitadas neste trabalho, só foram possíveis porque os trabalhadores conseguiram construir um coletivo forte, organizado e estruturado.

Agora que já foi demonstrado a centralidade da luta sindical na criação da consciência de classe do brasileiro, no senso de pertencimento do trabalhador e na luta por direitos trabalhistas desde o início, é necessário a demarcação do conceito de direito sindical aqui utilizado nos dias atuais. Portanto, como definido por José Carlos Arouca, em sua obra Curso Básico de Direito Sindical: da CLT à Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467), direito sindical é a área da ciência jurídica que busca, pela organização da classe trabalhadora, primariamente, e organização dos empregadores de maneira secundária, determinar seus interesses, seus fins, sua atuação, sua estrutura, suas defesas, seus conflitos e suas formas de resolução dos conflitos inerentes à disparidade de forças existente na relação trabalhista (Arouca, 2018,p.27).

Ainda segundo o autor, na mesma obra, é destacado que o direito sindical, por sua história e objetivos, é mais interessante para os trabalhadores, enquanto, para os empregadores, interessa apenas por ficção, por ser uma criação do Estado, e por isso, estes assumem apenas o papel de interlocutores aparelhados para as negociações coletivas (Arouca, 2018, p. 27).

Assim, vê-se que o direito sindical existe na sociedade para concretizar a realização de determinados fins. Todavia, diferente de outros ramos do direito, como por exemplo o direito penal, que é de total monopólio estatal, o direito sindical busca garantir maior participação direta das partes envolvidas, através da negociação entre coletivos de empregados e empregadores, sempre observando o contexto de disparidade de forças inerentes à relação. Portanto, o direito sindical permite uma maior maior influência da classe trabalhadora nos fins, objetivos e funções de tal ramo dentro das relações de trabalho, cumprindo um papel fundamental em equilibrar as forças entre a parte hipossuficiente, a classe trabalhadora, e a classe empregadora.

Dessa maneira, observa-se que, o ideal proposto, seria de que cabe ao direito sindical disciplinar o conflito que se origina da distribuição desigual do poder nos processo produtivos e a consequente atividade jurídica relativa a essas relações de trabalho, pois são intrinsecamente desiguais (Giuni, 1991, p.15).

Portanto, a atribuição dada ao direito sindical, teria em tese o objetivo de estruturar e garantir uma maior paridade nas relações trabalhistas, por meio, principalmente, de uma participação direta da classe trabalhadora através dos sindicatos. Sendo assim, os sindicatos são organizações formadas por trabalhadores para defender seus direitos e interesses coletivos e individuais, sendo que pelo sistema adotado, as mesmas características prevalecem para sindicatos patronais (Arouca, 2018, p.11).

Assim, está clara a importância e os objetivos, de maneira geral, de tais instituições para a participação da classe trabalhadora nos direitos e deveres que regem a relação trabalhista. Também fica exposta a participação basilar dos sindicatos na adaptação do direito sindical às novas necessidades dos trabalhadores, na medida em que a atividade produtiva se adapta ao contexto social do período de maneira mais dinâmica que a legislação sobre o tema. Sintetizando, podemos afirmar que os sindicatos objetivam a participação direta dos trabalhadores no direito trabalhista, por meio das negociações coletivas principalmente, e à atualização do mesmo em relação às mudanças nas necessidades da classe trabalhadora ao percorrer do tempo, além de ser central para a organização da classe e na definição de seus interesses.

Apesar de parecer claro o objetivo dos sindicatos, durante a história, existiram algumas interpretações diferentes do que significaria “defender os direitos coletivos e individuais dos trabalhadores”. Portanto surgiram classificações com base no que cada coletivo entendia como defesa dos interesses coletivos. O sindicalismo revolucionário, marcante no período inicial do sindicalismo brasileiro, devido a grande influência europeia, defendida por comunistas e anarquistas, entendia o sindicato como uma maneira do proletariado ser organizar para tomar o poder e os meios de produção. O sindicato confessional, por sua vez, é fundamentado na religião e fundamentado pela liga católica. Sindicatos mistos foram muito difundidos em governos fascistas, pois tinha como objetivo juntar tanto os empregados quanto os empregadores em um mesmo sindicato controlado pelo Estado, sendo marcadamente corporativista. Sindicato reformista é aquele reconhecido pelo Estado, que busca reivindicar os direitos dentro de uma via legal, sem propor a superação do capitalismo ou qualquer ruptura, mesmo que às vezes critique o sistema

econômico ou o grupo que se encontra no controle do Estado. Sindicato pelego é aquele que serve para amenizar a exploração do trabalhador, mas não busca uma real melhora para suas condições, sendo quase como um placebo. Sindicatos de resultados são aqueles que tentam se afastar de ideologias (Arouca, 2018, p.19). Por último o sindicato de resistência, descrito por Arouca da seguinte maneira:

E o sindicato combativo, autêntico, dirigido não apenas para defender as reivindicações do grupo para o qual foi constituído, mas, também, para uni-lo e organizá-lo, abrir caminho e conduzi-lo para sua inclusão social e seu desenvolvimento cultural. O sindicato de resistência conta com o apoio de base, tendo facilidade para mobilizá-la e dirigi-la nas greves. Assim foram os primeiros sindicatos que surgiram no país, organizados pelos anarquistas, socialistas e comunistas (Arouca, 2018.p.20).

No que diz respeito às finalidades do Direito Sindical Brasileiro, inicialmente é necessário dissertar sobre o contexto sindical atual. Segundo dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente existem 18.420 sindicatos em atividade no Brasil e 13 centrais sindicais ativas. Aqui faz-se necessário elucidar que uma central sindical, que atualmente são caracterizada pela Lei nº 11.648/08, são organizações de representação geral dos trabalhadores. As centrais sindicais figuram como maior entidade representativa dos trabalhadores na organização sindical, possuindo a prerrogativa de negociação quando for do interesse da classe trabalhadora (Kalil, 2012). São entidades de cúpula, aderidos a elas estão trabalhadores, entidades de primeiro grau que os representam, e de segundo grau que integram os sindicatos. São entendidas como organizações intercategorias ou intersindicais, pois diversas classes produtivas aderem a mesma central sindical (Nascimento, 2008). São grandes exemplos de centrais sindicais a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical e o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT).

Além disso, inicialmente, vale ressaltar as funções desses órgãos coletivos de trabalhadores fica explícita no oitavo artigo, incisos III e VI, artigo da Constituição Federal de 1988:

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

IV - a assembleia 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 (Brasil, 1988).

Como instituições de uma sociedade pluralista e um dos pilares do Estado Democrático de Direito (Arouca, 2018, p. 20), para além das Constituição Federal de 1988, que delimita de maneira muito ampla a função dos Sindicatos, a Consolidação das Leis de Trabalho, no artigo 511, delimite que a associação sindical serve para "estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais". Por sua vez, no artigo 513 estão presentes as prerrogativas dos Sindicatos, sendo elas:

**Art. 513.** São prerrogativas dos sindicatos: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**a)** representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**b)** celebrar contratos coletivos de trabalho; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**c)** eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**d)** colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**e)** impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**Parágrafo Único.** Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946).

O artigo seguinte da CLT determina os deveres dos Sindicatos:

**Art. 514.** São deveres dos sindicatos: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**a)** colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**b)** manter serviços de assistência judiciária para os associados; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**c)** promover a conciliação nos dissídios de trabalho. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**d)** sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. (Incluída pela Lei nº 6.200, de 16.4.1975)

**Parágrafo único.** Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**a)** promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

**b)** fundar e manter escolas de alfabetização e prevencionais. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946).

Portanto, além das prerrogativas e deveres supracitados, fica determinada a função constitucional dos sindicatos brasileiros: defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, e sua imprescindibilidade nas negociações coletivas do trabalho. Para a presente monografia, ambas funções serão igualmente importantes e analisadas. Além disso, a Constituição reforça a autonomia sindical, conferindo aos sindicatos a prerrogativa de definirem suas estruturas internas, a estrutura sindical como um todo, elegerem livremente suas lideranças e estabelecerem suas diretrizes, sempre em conformidade com os princípios democráticos.

Por fim, o direito sindical cumpre a essencial, e democrática, função de garantir a voz da classe trabalhadora dentro da relação produtiva e busca, por essência, a isonomia dentro de uma relação intrinsecamente desigual entre empregado e empregador.

## 2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO SINDICAL

A ação sindical foi tão impactante dentro do Direito do Trabalho que lhe concedeu nova dimensão, alterando de maneira drástica os contratos individuais por meio de negociações coletivas. Ao se fazer presente nos locais de trabalho, ao avançar na cena política, os sindicatos deram maior significado ao coletivismo, superando o individualismo, mesmo este sendo o centro inicial do Direito do Trabalho (Arouca, 2018, p. 28).

Atualmente, dentro das discussões trabalhistas, questões como preservação de empregos, ampliação do mercado de trabalho, contenção de despesas, garantia de segurança laboral, ou seja, que consideram os trabalhadores em sua totalidade, possuem maior importância. Dentro dessa perspectiva, Arouca (2018) afirma que:

Com isso, o Direito Coletivo ou Sindical destacou-se, adquirindo autonomia suficiente, desmembrando-se do Direito do Trabalho, voltado para as relações individuais de trabalho, o seguro e as reparações decorrentes de infortúnios

trabalhistas, previdência social, Justiça do Trabalho e processo do trabalho (Arouca, 2018, p. 29).

Logo, ao ser considerado um ramo do direito autônomo, o Direito Coletivo ou Sindical, passa a ser dotado de princípios próprios, diferentes daqueles já conhecidos do direito do trabalho, na medida em que o Direito sindical dificilmente considera o trabalhador individualmente, sendo indispensável destacar seus princípios de maneira autônoma ao do direito trabalhista (Arouca 2018, p. 29).

Determinada a autonomia do direito sindical frente ao direito trabalhista, é necessário dissertar sobre os princípios próprios do direito sindical. Para isso, será utilizada a definição criada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maurício Godinho Delgado, que define que os princípios do Direito Coletivo do Trabalho são classificados em três grandes grupos, segundo a matéria e objetivos enfocados (Delgado, 2001, p.79-98).

O primeiro grupo é aquele dos princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro. Nesse rol, estão presentes os princípios cuja existência possibilita o surgimento das organizações coletivas dos trabalhadores. Ou seja, sem estes princípios, os coletivos não seriam juridicamente possíveis. Aqui se encontram os princípios da liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia sindical (Delgado, 2001, p. 81-82).

Quanto aos princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, antes de adentrar nos princípios em si, é necessário explicitar alguns pontos sobre essa categoria. Esses princípios são exclusivamente ligados ao coletivo de trabalhadores, não havendo nenhuma relação com os coletivos patronais. Nas palavras de Delgado:

Trata-se, pois, do surgimento e afirmação de entidades associativas obreiras que se demarquem por efetivo potencial de atuação e representação dos trabalhadores, globalmente considerados. Tais princípios não se formulam, portanto, direcionados à criação e fortalecimento do ser coletivo empresarial. Este já existe necessariamente desde que haja a simples figura da empresa (Delgado, 2001, p. 82).

Portanto, ao representar uma empresa, o empregador por si só já representa um coletivo de pessoas. Com isso, a aplicação de princípios que objetivam possibilitar o surgimento de coletivos, não faz sentido para os empregadores. Por outro lado, os trabalhadores, só se constituem como organização coletiva se buscarem racionalmente se estruturar desta forma, sendo essa a única maneira de produzirem consequências sociais (Delgado, 2001, p. 83).

O primeiro princípio deste rol é o da Liberdade associativa e sindical. Este princípio pode ser desdobrado em dois: Liberdade de associação e liberdade sindical. O primeiro prescreve a “qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação” (Delgado, 2001, p.83). Partindo dessa definição, a liberdade de associação não é restrita à temáticas econômicas ou trabalhistas. O referido princípio está na Carta Magna, artigo quinto, incisos XVI e XVII. Além disso, este princípio também tem sua dimensão negativa e positiva explicitada na Constituição Federal de 1988, em seu artigo quinto, XX: “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

Quanto a liberdade sindical, escreve Delgado:

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto-extinção (com a garantia de extinção externa somente através de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o art. 8o, V, da Constituição especifica o comando já lançado genericamente em seu art. 5o, XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”) (Delgado, 2001, p.85).

Outro princípio especial que busca assegurar as condições de existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical. Por este princípio é garantida a autogestão das organizações coletivas e sindicatos dos trabalhadores. Portanto, se trata da livre estruturação interna, socioeconômica, desvinculação de controles administrativos estatais ou patronais e sua livre atuação externa. É de extrema importância demonstrar que durante a história ele foi muitas vezes restringido. No início do século passado, o direito coletivo do trabalho sofria das mesmas mazelas do Direito Individual do trabalho, haja visto que, como já dirimido anteriormente, ambos estavam em formação (Delgado, 2001, p.87). Durante o período ditatorial de Vargas, ao longo dos anos 30 e 40, o Estado de Vargas entendia o corporativismo sindical como central na estabilização da ordem político-social e na promoção do desenvolvimento econômico do país. Sendo assim, esse modelo exigia o sindicato único e sujeito ao controle estatal. A pluralidade e a liberdade sindical, portanto sua autonomia, se tornaram inviáveis (Gomes, 2005, p. 105–119). No período entre a ditadura de Getúlio Vargas e o Golpe Militar de 1964, foi um período marcado por uma redemocratização contraditória na medida em que se utilizou de “mecanismos democráticos formais no plano político-institucional e estrutura corporativista centralizadora e autoritária no plano do mercado de trabalho.” (Delgado, 2001, p.89). Com a chegada da ditadura militar, a estrutura corporativista não havia sido desmantelada e foi aproveitada por mais um período ditatorial, restringindo a autonomia sindical por mais alguns anos. Sendo apenas

com Constituição Federal de 1988 que terminou décadas de controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos. O artigo oitavo, inciso I, retirou o controle estatal sobre os sindicatos, quanto à criação e sua gestão. Outros pontos destacados por Delgado são que a CF/88 “alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III), seja na negociação coletiva (art. 8º, VI, e 7º, XXVI), seja pela amplitude assegurada ao direito de greve (art. 9º).”

O segundo grupo é formado pelos princípios que referenciam a relação entre coletivos de obreiros e empresariais, dentro do contexto da negociação coletiva. São princípios que permeiam as relações entre os grupos que fazem parte do Direito Coletivo. Versam sobre os poderes e parâmetros de conduta dos coletivos trabalhistas. Fazem parte desse rol o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e o da lealdade e transparência nas negociações coletivas (Delgado, 2001, p.90).

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva determina que para haver validade jurídica no processo da negociação coletiva é imprescindível a participação do ser coletivo institucionalizado do trabalhador. Dentro da Constituição Federal vigente está representado no inciso III e VI do artigo oito. O princípio busca materializar a equivalência entre os dois contrapostos da relação trabalhista como pressuposto de reconhecimento da negociação coletiva, evitando negociações informais do empregador com grupos coletivos de trabalhadores sem a força institucional (Delgado, 2001, p. 99).

O princípio de equivalência dos contratantes coletivos busca reconhecer um estatuto sócio-jurídico semelhante aos coletivos, tanto de trabalhadores quanto empresarial. A natureza e os processos característicos de coletivos característicos à ambos coletivos conferem esse caráter semelhante. São todos esses de mesma natureza, ou seja, coletivos. Aqui vale ressaltar mais uma vez que empresários, mesmo sem participar de um coletivo patronal, possuem caráter coletivo. O segundo aspecto que caracteriza semelhança sócio-jurídica é que ambos possuem mecanismo de pressão durante a negociação (Delgado, 2001, p. 92). No que diz respeito a esse princípio, Delgado diz que:

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziram, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas (Delgado, 2001, p. 90).

O último princípio dessa categoria é o da lealdade e transparência na negociação coletiva. Nesse princípio, existem duas faces: lealdade e transparência. Ambas se relacionam com o princípio anterior também, já que a equivalência também é atacada em caso de uma negociação coletiva feita deslealmente ou transparência por uma das partes. Além disso, esse princípio é de suma importância para validade das negociações coletivas, que para além de contratos, buscam formar normas jurídicas. Portanto, “É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação.” (Delgado, 2001, p. 93).

O terceiro grupo é formado pelos princípios que dizem respeito às relações entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, por meio das negociações coletivas, e as normas tradicionais do Direito do Trabalho Individual. Aqui se encontram princípios como da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada (Delgado, 2001, p. 83).

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva fundamenta que os processos de negociações coletivas são capazes de criar normas jurídicas, desde que em congruência com as normas estatais previamente existentes. Essa discussão entre normas estatais pré-existentes é aprofundada no princípio seguinte. Ademais, a possibilidade de criação de normas jurídicas através da participação direta de coletivos de uma comunidade de trabalhadores efetiva o princípio democrático de descentralização da política e permite a autogestão social das próprias comunidades.

Por fim, temos o princípio da adequação setorial negociada. Este trata dos limites jurídicos da negociação coletiva. Logo, determina os critérios que permeiam a relação de normas jurídicas advindas de negociação coletiva e as normas existentes no ordenamento jurídico. É um princípio recente na história do Direito do Trabalho, porque o surgimento da possibilidade de ocorrência dos problemas por ele elucidados é recente. Esse princípio deriva do critério geral interpretativo utilizado na prática dos tribunais do país quando enfrentando tal dilema. Como defende Delgado (2001, p. 96):

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas

justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (Delgado, 2001, p. 96).

Portanto, não se pode seguir sem deixar claro que o segundo critério afronta o princípio da indisponibilidade de direitos. De acordo com o professor Sérgio Martins, “poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo” (Martins, 2000. p. 154). Mais a frente no trabalho isso será amplamente discutido.

### 2.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Inicialmente, é necessário fazer uma rápida recuperação histórica do instituto da negociação coletiva. Antes da criação e ascensão do Direito do Trabalho, as relações trabalhistas eram regidas pelo Direito Comum, portanto eram entendidas como uma relação contratual comum entre duas partes equivalentes, se tratando assim de uma relação individual (Herbst Padilha, 2016, p.56). Todavia, a partir da metade do século XIX, à medida que foi ficando evidente “a disparidade de poder contratual entre categorias econômicas contrapostas” (Santos, 2007, p.125-126) os trabalhadores começaram a se organizar coletivamente e se contrapor ao ideal jurídico liberal e contratual do período. Surgindo assim a concepção de sujeito coletivo laboral e o ser coletivo do empregador passa a ter uma oposição também coletiva (Herbst Padilha, 2016, p. 57).

João Reis (REIS, 2013, p.806.) defende que dentro do Direito do Trabalho, a autonomia coletiva está conectada à competência das estruturas de representação coletiva, sendo, nesse contexto, a liberdade de negociação coletiva é imprescindível para que a autonomia coletiva seja exercida de maneira plena. Sendo assim, Amauri Mascaro Nascimento descreve que:

A origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, diante da sua política liberalista, com o que surgiu a espontânea necessidade de organização dos trabalhadores em torno das organizações sindicais. Com a força da greve, os trabalhadores conseguiram levar seus empregadores a concessões periódicas, especialmente de natureza salarial, estendendo-se para outros tipos de pretensões, hoje as mais generalizadas (Nascimnto, 2012, p. 385).

Dentro dessa mesma noção, Sergio Pinto Martins descreve que a partir da organização dos trabalhadores surgem as negociações coletivas das condições de trabalho. Isso ocorreu já que o Estado inicialmente não protegia os trabalhadores, então os próprios passaram a se organizar para criar as normas de trabalho. E, a partir do momento que o

Estado regulamentou as relações de trabalho, a negociação coletiva busca suprir as lacunas da legislação trabalhista (Martins, 2019, p. 830-831). Nas palavras de Herbst Padilha:

Pode-se afirmar assim, que a negociação coletiva de trabalho surgiu e se desenvolveu como um verdadeiro mecanismo de mudança social e econômica dos trabalhadores, como forma de compensar a hipossuficiência dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho, com o objetivo de criar melhores condições de trabalho, e, por consequência, para dar apoio e maior efetivação ao princípio máximo do Direito do Trabalho: o princípio protetor (Herbst Padilha, 2016, p. 58).

Quanto à definição de negociação coletiva, para Ronaldo Lima dos Santos, o termo possui dois sentidos. O sentido amplo e o estrito. O sentido estrito configura-se como a negociação coletiva em sentido formal, ou seja, o processo de diálogo entre entes coletivos legítimos com o objetivo de criar normas jurídicas por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho. Todavia, o sentido amplo, não pressupõe essa formalidade e legitimidade sindical da definição anterior, abrange todas as formas de diálogo e cooperação entre os coletivos patronais e obreiros. Dentro da negociação coletiva em sentido amplo estão reuniões, consultas, protocolos e demais práticas e mostram diálogo entre as partes, sem rigor formal e o resultado jurídico do sentido estrito (Santos, 2014, p.181-182).

Neste trabalho, o sentido estrito é o foco, não o sentido amplo. Sendo assim, quando se falar em negociação coletiva do trabalho, deve se entender como:

[...] negociação coletiva de trabalho como um sistema de autocomposição de conflitos laborais, que tem como produto final um acordo em que os seres coletivos estabelecem a regulação das condições de trabalhos e das relações laborais por eles abrangidos. Sendo o produto final, um conjunto de regras confeccionado pelas próprias partes interessadas através do exercício da autonomia privada coletiva, por intermédio da qual regulamentam suas relações e condutas, estabelecendo também o seu conteúdo (identidade entre o executor e o criador da norma jurídica), sendo o resultado final reconhecido como uma fonte autônoma do Direito do Trabalho (Santos, 2014, p. 182).

Antes dos dispositivos legais em si, é necessário dissertar sobre os princípios da negociação coletiva. O primeiro deles é o princípio da norma mais favorável, anteriormente à Reforma Trabalhista, amplamente consagrado pelos art. 619 e 620 da CLT:

**Art. 619.** Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrdo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

**ART. 620.** As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (Brasil, 1943).

As consequências da reforma para esse princípio serão discutidas posteriormente. Todavia, o que vale ser destacado é que o princípio da norma mais favorável era uma

garantia de que o Direito do Trabalho brasileiro privilegiaria o que fosse mais vantajoso ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação capital trabalho.

O princípio da lealdade e boa-fé é afirmado por Teixeira Filho como um princípio inerente aos atos jurídicos de modo geral, especificamente em relação a negociação coletiva afirma que:

A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente não só na fase de confecção do assenso, pela concentração de esforços para a conclusão com êxito da negociação, mas também na fase de fiel execução do pactuado... O princípio da boa-fé revela-se na disposição da parte para negociar, analisar propostas adequadamente formuladas e também, com muita frequência, no modo pelo qual o acordo ou convenção coletiva de trabalho é redigido (Teixeira Filho 1993, p 1045-1047).

Para Arouca (2018, p. 258), a boa-fé é efetiva quando a parte contrária aceita negociar e recusa de maneira justificada, agenda calendário de reuniões em prazo razoável para início e término, oferece contrapropostas justificadas e razoáveis, negocia em clima amistoso, não dispensa empregados envolvidos na negociação e tentam manter o clima harmonioso.

O princípio da informação é essencial à medida em que a negociação coletiva tem por objetivo a complementação legal dos contratos individuais de trabalho e para que as negociações sejam efetivas, e tenham verdadeiro impacto na realidade do trabalhador, a troca de informações é essencial. Ora, faz sentido que para discutir questões como plano de assistência médica e participação nos lucros, a empresa deva mostrar sua lucratividade, por exemplo (Arouca, 2018, p. 259).

Por último, o princípio da pacificação determina que fica implícito ao se celebrar o acordo ou convenção do trabalho, os trabalhadores estão satisfeitos e que ali ocorreu uma pacificação, pelo menos até a próxima negociação coletiva, dos atritos da relação capital e trabalho (Arouca, 2018, p. 259).

Quanto aos dispositivos legais, a negociação coletiva está legislada tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na Consolidação das Leis do Trabalho. A CF/88 versa sobre as negociações coletivas em dois momentos. Primeiramente, o Art. 7º, inciso XXVI que reconhece a validade jurídica dos instrumentos da negociação coletiva e a considera direito fundamental dos trabalhadores. O outro dispositivo que versa sobre o Art. 8º, inciso VI, determina pela obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho, reforçando os sindicatos como representantes legítimos e essenciais.

Na CLT, os artigos de 611 a 625 legislam sobre as convenções e os acordos coletivos de trabalho. O Art 611 define o que é convenção coletiva e . O Art 611-A, que foi adicionado pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, estabelece matérias em que o negociado pode prevalecer ao legislado. Por outro lado, o Art. 611-B, define quais direitos não podem ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva. Os artigos 612 até 625 dispõem sobre procedimentos formais de celebração, vigência, registro e aplicação das convenções e acordos coletivos.

Por fim, cabe elucidar brevemente a função e a importância das negociações coletivas. Quanto à função, podemos dividi-la em quatro: jurídica, social, econômica e política.

A função jurídica da negociação coletiva nada mais é que sua “finalidade de composição de conflitos coletivos e de formação de conjuntos normativos e obrigacionais, confeccionados de modo a regular direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, ou das próprias entidades entre si.” (Herbst Padilha, 2016, p. 67). A função social é determinada pela participação direta dos trabalhadores na organização e gestão empresarial, melhorando as condições de trabalho e, portanto, causando reflexos no âmbito social. A função econômica é centrada na possibilidade das negociações coletivas alterarem a distribuição dos rendimentos oriundos da atividade econômica da qual aqueles trabalhadores fazem parte. A função política está ligada ao diálogo criado entre as partes por meio da negociação coletiva, isso valoriza e atua de maneira direta na pacificação entre o conflito capital e trabalho (Herbst Padilha, 2016, p .67).

Quanto a importância do instituto da negociação coletiva, Viviane Herbst Padilha defende que:

Com efeito, a negociação coletiva do trabalho é um dos pilares da democracia e um instrumento essencial para a sociedade, tendo em vista que possibilita o equilíbrio da força do poder de pactuação das relações de trabalho, e, por conseguinte, promove uma melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Assim sendo, é considerada uma das mais importantes e influentes fontes de Direito do Trabalho e reconhecida como um processo privilegiado para resolução das questões de trabalho e para regulamentação das condições de emprego (Herbst Padilha, 2016, p. 66).

Nesse contexto, devido ao que foi exposto acima, é central entender que historicamente as negociações coletivas têm sua função e importância convergidas no sentido de ser uma ferramenta de expansão dos direitos dos trabalhadores, já que é visto como um dos mecanismos mais efetivos para a melhoria das condições de trabalho e vida dos trabalhadores.

Portanto, através dessa rápida explicação quanto às essenciais funções da negociação coletiva, da sua importância, da sua origem e da legislação vigente no Brasil, fica clara sua centralidade nas discussões que envolvem os direitos trabalhistas. Porque “o modelo de direito do trabalho de um país pode ser medido sob o ângulo da negociação coletiva. O espaço que a negociação coletiva ocupa no direito interno é um critério que permite classificar o sistema de relações de trabalho de um país.” (Nascimento, 2012, p. 400).

### 3 REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou de maneira significativa a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Sendo absolutamente a maior alteração na legislação trabalhista desde o Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, que outorgou a CLT (Arouca, 2018, p. 441). Todavia, antes de adentrar nas alterações pertinentes para este trabalho, é essencial entender o contexto que embasou uma transformação tão brusca na legislação trabalhista brasileira.

Em 2017, o mercado de trabalho brasileiro se encontrava em situação crítica. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, a taxa média de desocupação no ano foi de 12,7%, a mais alta desde o início da série histórica em 2012, totalizando aproximadamente 13 milhões de pessoas desocupadas (Agência Brasil, 2018). No primeiro trimestre de 2017, esse índice atingiu 13,7%, representando cerca de 14,2 milhões de desempregados (Silveira; Cavallini, 2017). Além disso, a taxa de subutilização da força de trabalho — que inclui desempregados, subocupados e pessoas em desalento — foi de 23,8% em média no ano, alcançando 26,5 milhões de pessoas (PNAD [...], 2017).

Dentro desse contexto, muitas foram as justificativas para uma reforma tão extensa. A principal foi a necessidade de modernização da legislação trabalhista. A CLT foi outorgada em 1943, portanto era considerada extremamente defasada para as novas relações de trabalho. Novas maneiras de organização laboral, como home office e o trabalho intermitente, não existiam no período de criação da CLT. Logo, a reforma foi apresentada como uma adaptação legislativa frente às necessidades laborais materiais atuais (Delgado, 2018, p. 1190–1210).

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada pelo Presidente Michel Temer a lei n. 13.467/2017, que trouxe uma série de alterações na legislação trabalhista brasileira. O próprio Presidente da República propôs e apresentou o projeto, em 23 de dezembro de 2016 à Câmara de Deputados. A tramitação foi em regime de urgência e aprovada em tempo quase recorde para os parâmetros nacionais. A presidência do período defendia que as alterações manteriam os empregos e gerariam novos postos de trabalho, isso tudo, justamente, por representar uma modernização das leis trabalhistas no país (Calgaro; Caram, 2017).

O projeto enviado por Michel Temer à Câmara dos Deputados inicialmente alterava apenas 10 dispositivos da CLT, entretanto o relator do projeto expandiu de maneira assustadora o escopo do projeto, propondo uma alteração em 62 dispositivos legais presentes na CLT, sendo essencial ressaltar que o autor era um economista e não possuía formação jurídica e, mesmo assim, propôs alterações até mesmo natureza processual (Arouca, 2018, p. 438).

Outra grande polêmica envolvendo as alterações feitas pelo relator foi noticiada pelo jornal *The Intercept*. A notícia denunciava que:

**Lobistas de associações** empresariais são os verdadeiros autores de uma em cada três propostas de mudanças apresentadas por parlamentares na discussão da Reforma Trabalhista... *The Intercept* Brasil examinou as 850 emendas apresentadas por 82 deputados durante a discussão do projeto na comissão especial da Reforma Trabalhista. Dessas propostas de “aperfeiçoamento”, 292 (34,3%) foram integralmente redigidas em computadores de representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística). O deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma na comissão especial formada em fevereiro para discutir a proposta do governo, decidiu incorporar 52,4% dessas emendas, total ou parcialmente, ao projeto substitutivo. (Magalhães *et al.*, 2017).

A tramitação acelerada e com pouco espaço para discussão por parte da sociedade civil, principalmente dos trabalhadores, é uma das principais críticas à Reforma Trabalhista. A pressa em aprovar foi tanta que o texto foi passado pela Câmara sem nenhuma alteração, todavia o relator acertou com o Presidente Michel Temer para que ele vetasse os dispositivos abusivos para serem apreciados por meio de medida provisória, fato inédito na democracia brasileira (Arouca, 2018, p.442). Além disso, para muitos especialistas, como Vólia Bonfim Cassar, Doutora de Direito e Desembargadora do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) 1º Região, a lei foi aprovada com claro interesse em favorecer os empresários por meio da supressão de direitos trabalhistas e autorizar a flexibilização por meio de normas coletivas:

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.

Arouca (2018) também compartilha sua visão a respeito da Reforma Trabalhista:

Induvidosamente a lei foi pensada contra os trabalhadores e o sindicato, reduzindo seu poder de negociação com o patronato na medida em que a convecção foi substituída pelo acordo direto com o empregador e até por acordo tácito, e ainda mais, foi excluída de a prerrogativa de defesa de direitos individuais assistir o trabalhador por ocasião do pagamento de verbas rescisórias (Arouca, 2018, p. 469).

Todavia, juristas renomados da área trabalhista e parte da sociedade, principalmente a classe empresarial, apoiavam a reforma. Para os apoiadores o Direito do Trabalho brasileiro era extremamente caro e, como consequência, encareceria os custos produtivos através dos altos encargos sociais recolhidos. Outra questão levantada pelos apoiadores é que a justiça do trabalho exibia um protecionismo exagerado ao trabalhador, uma vez que ela foi pensada para proteger uma classe de trabalhadores que não existe mais: os operários da década de 40 (Pereira, 2017). Dentre os juristas que defendiam a reforma, Ivis Gandra da Silva Martins Filho é o de maior renome. De acordo com ele:

A reforma, sob tal prisma, veio para colocar limites ao ativismo judiciário trabalhista, não muito diferente daquele praticado por outros ramos do Judiciário, mas vincado pela unilateralidade e excesso, tornando insuportável o seu peso sobre o empresariado nacional, que tem perdido competitividade internacional e capacidade de geração e manutenção de empregos (Martins Filho, 2017, p. 3)

Fica claro que o contexto de aprovação da Reforma Trabalhista foi rodeado de polêmica. Houve um grande interesse da classe política, como demonstra a tramitação em urgência, e grande divergência na comunidade jurídica. Enquanto os empresários comemoravam, os trabalhadores não conseguiram participar de maneira efetiva do debate e das discussões em torno do tema. Dentre todas essas questões e opiniões divergentes, existe a certeza de que as relações de capital e trabalho foram profundamente impactadas pela Lei nº 13.467/2017. A complexidade das mudanças promovidas pela Reforma pode ser discutida, todavia, neste trabalho o foco são as mudanças referentes aos sindicatos e à negociação coletiva.

### 3.1 SINDICATOS PÓS-REFORMA

Os sindicatos são instituições que fazem parte da história brasileira. Foram pioneiros na luta por melhores condições de trabalho e cumpriram papéis centrais no desenvolvimento das relações de trabalho brasileiras. Como já dito, foram responsáveis por criar a noção de coletividade do trabalhador brasileiro e de iniciar discussões referentes a direitos trabalhistas no país. Direitos como jornada de trabalho de oito horas, descanso semanal, salário-mínimo, décimo terceiro, previdência social e outros direitos do trabalhador, não foram benesses

concedidas por um Estado Protetor e Paternalista. Foram conquistas, frutos de muita organização e luta coletiva. Frutos de momentos históricos para o nosso país, como a greve de 1917 (Arouca, 2018, p. 475).

Além disso, durante os períodos ditatoriais do Brasil, muitos foram os ataques aos sindicatos. Por serem de natureza coletiva e invariavelmente política, sempre foram focos de ataques e tentativas de silenciamento. Primeiro Vargas, em 1931 submetendo os sindicatos à tutela do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, iniciando o sindicalismo oficialista. Posteriormente, durante o Estado Novo, Vargas apela para o sistema fascista do corporativismo, tratando os sindicatos como órgão de governo e criando o Imposto Sindical. Com isso, passa a ocorrer o Sindicalismo de Estado, ainda sob tutela do Ministério do Trabalho. Durante os 21 anos de ditadura militar, os sindicatos também foram diretamente afetados. A ditadura atacou os sindicatos combativos. Perseguiu, prendeu, exilou e substituiu dirigentes sindicais por interventores ministeriais. Durante os 21 anos de ditadura, foram 1546 intervenções oficiais. Foi um sindicalismo extremamente controlado (Arouca, 2018, 446).

Se as ditaduras durante a história do Brasil tentaram enfraquecer os sindicatos por meio de intervenções diretas, a Reforma Trabalhista ataca de forma financeira. Primeiramente, é essencial ressaltar que o Governo Temer se inicia com uma proposta muito semelhante ao que deu origem aos 21 anos de Ditadura Militar: recuperar a sustentabilidade econômica do país. Dentro desse objetivo, o governo pregou que a Reforma Trabalhista e Previdenciária eram as mudanças necessárias para atingir tal objetivo (Arouca, 2018, 446).

A Reforma Trabalhista possui muitas mudanças que impactaram diretamente os sindicatos, seu funcionamento, seus objetivos e sua atuação. Todavia, talvez a mais impactante de todas foi a retirada do imposto sindical obrigatório sem contraproposta ou reposição orçamentária para as instituições sindicais. Com a Lei 13.467 de 2017, o texto do artigo 579 da CLT passou a ser o seguinte:

**Art. 579.** O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (Brasil, 2017).

Apesar de controverso, o imposto sindical era fonte essencial de verba para o funcionamento saudável dos sindicatos brasileiros. Sua retirada sem contrapartida ou possibilidade de contraproposta causou danos visíveis aos sindicatos brasileiros. Dados do

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), informaram que com a retirada brusca do imposto sindical obrigatório a contribuição sindical caiu em 90% entre abril de 2017 e abril de 2018. Como é o caso do montante destinado às centrais sindicais, que de 150 milhões caiu para cerca de 15 milhões (Dieese, 2018).

Sem a possibilidade de participar diretamente das discussões referentes à reforma, e após sua aprovação, os sindicatos tentaram confrontar as dificuldades trazidas pela nova legislação por meio de mudanças organizacionais, como fusão de sindicatos. Por outro lado, do aspecto diretamente financeiro foram feitos cortes de gastos, outras fontes de financiamento por meio de negociação coletiva, sendo a taxa negocial um dos maiores exemplos (Galvão, 2019, p.199-223).

Estudos da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR), demonstra alguns resultados interessantes que evidenciam o impacto financeiro da mudança efetuada pela Reforma. Foram realizadas 94 entrevistas a dirigentes sindicais, entre setembro e novembro de 2018. Foram feitas 40 indagações distribuídas entre identificação do sindicato, organização sindical, posição político-ideológica, negociação coletiva e estratégias sindicais. Os entrevistados apresentavam perfil diversificado, sendo de diversas centrais sindicais e localizados nas cinco regiões do país (Galvão, 2019, p. 206)

Como resultado da entrevista aos dirigentes sindicais, ficou demonstrado que o imposto sindical deixou de figurar como principal fonte de renda em 86% dos casos. A mensalidade passou a ser a principal fonte de renda em 40% dos casos e a taxa negocial segunda fonte de renda em 35% dos casos (Galvão, 2019, p. 215).

Como dito acima, os sindicatos buscaram novas formas para financiarem suas atividades, nesse aspecto, a pesquisa mostra que ao longo de 2018, a contribuição para os sindicatos foi o terceiro item mais frequente em negociações, fazendo parte de 49,80% dos acordos e convenções daquele ano. Além disso, se observarmos as contribuições isoladamente, constata-se que a taxa negocial foi a mais negociada em acordos e convenções celebrados em 2018, estando presente em 1/3 das negociações, mesmo com resistência patronal (Galvão, 2019, p. 217).

Ao procurar novas fontes de sustento e com a contribuição instaurada por meio de negociações coletivas ganhando destaque, se originou o Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459. A discussão do ARE era sobre a inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo ou convenção

coletiva de trabalho ou sentença. O resultado do julgamento foi o tema de repercussão geral 935 do Supremo Tribunal Federal. Nesse contexto, a tese defendida pelo supremo foi de que “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (Brasil, 2023).

Para o Relator, Ministro Gilmar Mendes, o fim do imposto sindical representou um grande dano aos sindicatos brasileiros, que se viram esvaziados e, por consequência, os trabalhadores se viram desamparados e sem acesso a essa instância de deliberação e negociação coletiva. Por isso, o relator entendeu que ao se instaurar contribuição, desde que garantido o direito à oposição, assegura a existência de um sistema sindical capaz de cumprir suas funções ao mesmo tempo que garante o princípio constitucional da liberdade de associação. Assim, a tese defendida pelo STF, parece ter sido uma forma de reparação histórica pelo esvaziamento sindical promovido pela Reforma Trabalhista. Além disso, a tese também alinha o sistema sindical brasileiro com os princípios de liberdade sindical tão preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tanto por meio de suas convenções e recomendações quanto por meio de seu Comitê de Liberdade Sindical (Santos; Rodrigues, 2023, p. 270).

No que diz respeito à visão dos dirigentes sobre a Reforma Trabalhista de 2017, os dados são absolutamente contrários à nova legislação. Os dados indicam que 100% dos entrevistados encontram pontos negativos na Reforma. Enquanto, por outro lado, 90% não são capazes de apontar pontos positivos e 10% consideram pontos como a negociação sobre o legislado e o fim do imposto sindical como pontos positivos da nova legislação. Além disso, 73% dos entrevistados são terminantemente contrários à Reforma e defendem sua completa revogação (Galvão, 2019, p. 206).

A pesquisa também apontou que 66% dos dirigentes enxergam questões políticas como a principal dificuldade em barrar a Reforma Trabalhista, sendo apontadas como motivos centrais, de acordo com Galvão:

[...] o impeachment, a ausência de representação dos trabalhadores no Parlamento, o papel da mídia favorável à reforma. Outras razões apontadas dizem respeito mais diretamente à política sindical, como a aposta de parte do movimento sindical na negociação de uma medida provisória com o governo Temer, o corporativismo sindical, o peleguismo, a distância das direções em relação às bases (Galvão, 2019, p. 207).

Por fim, os dirigentes responderam questões sobre quais seriam os melhores meios de resistência sindical. Nesse sentido, foi destacada a importância da adequação à nova realidade financeira. Aqui é onde mais se percebe o impacto negativo da reforma na capacidade de trabalho dos sindicatos. Os dirigentes apontam medidas de reestruturação e diminuição dos serviços oferecidos pelos sindicatos, redução de patrimônio, fechamento de sedes, demissão de funcionários e diminuição das visitas aos locais de trabalho (Galvão, 2019, p. 219). Ou seja, devido ao impacto financeiro, os sindicatos estão diminuindo sua rede de apoio aos trabalhadores, vendendo seus bens, reduzindo sua capacidade produtiva por meio de demissões e sua capacidade de fiscalização.

Apesar de parecer que os sindicatos não buscaram barrar a reforma, todavia, mesmo com dificuldades em 28 de Abril de 2017, foi realizada uma greve geral no país, alcançando 35 milhões de pessoas em todos os vinte e seis estados e o distrito federal. Além disso, foram organizadas seis manifestações de grande apoio popular contra a nova legislação. Todavia, entende-se que esses protestos não possuíam apoio popular o suficiente para barrar a Reforma. Para Galvão e Krein, a falta de um movimento maior de massas é justificada por:

a disseminação do discurso de modernização pela mídia e o culto ao empreendedorismo, o que faz com que muitos trabalhadores considerem tais mudanças inevitáveis, ou até mesmo desejáveis; (4) a difusão da lógica do “menos pior”, que consagra a tese de que é melhor ter menos direitos do que perder o emprego; (5) a transmutação da noção de justiça social, de modo que reduzir e diferenciar os direitos existentes passa a ser considerado uma forma de se promover a inclusão; e, por fim, (6) a divisão no interior das centrais, pois uma parte do movimento sindical não apostou na mobilização e sim na possibilidade de negociar uma medida provisória com o governo para promover a alteração dos aspectos considerados mais nefastos na reforma (Galvão; Krein, 2020, p.165).

Portanto, com os dados acima expostos, fica claro o impacto negativo da Reforma na atuação sindical. Além disso, também fica demonstrado de maneira muito direta que as lideranças sindicais não foram ouvidas durante o processo legislativo, haja visto o amplo repúdio dos dirigentes às mudanças feitas pela Lei 13.467/2017. Além disso, não se pode deixar de pontuar, para finalizar, que todas essas mudanças abruptas, concomitantes ainda com as mudanças referentes a negociações coletivas, que serão discutidas em seguida, caracterizam um claro ataque à funcionalidade saudável do sistema sindical brasileiro. Pois, nos anos seguintes, parte do trabalho dos sindicatos, além de suas funções e objetivos atuais, em questões de meses de tramitação urgente, foi tentar se adaptar e sobreviver a essas

mudanças. Isso tudo em um momento de flexibilização das leis trabalhistas, ou seja, um momento em que sua plena atividade seria essencial.

### 3.2 NOVA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No aspecto do negociado sobre o legislado as mudanças mais impactantes para esse trabalho efetivadas pela Lei 13.467/2017 são três. O acréscimo de dois artigos, 611-A e o 611-B, e a alteração do texto do artigo 620. Apesar de poucas mudanças no Título VI da CLT, artigos 611 à 625, é claro que as mudanças significativas propostas. Pois alterações provocaram impactos profundos e transformaram a dimensão dada ao Direito Coletivo do Trabalho (Delgado, 2017, p. 253).

O art. 611-A, na CLT, é o artigo que consagrou o “negociado sobre o legislado”, a partir da enunciação em quinze incisos de matérias que podem ultrapassar a lei em negociações coletivas. Sendo essa a atual redação do artigo:

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 (Brasil, 2017).

Um dos pontos do artigo 611-A que não pode deixar de ser explorado é a existência do termo “entre outros” em sua redação. Isso indica uma clara intenção do legislador em fazer dos incisos um rol meramente exemplificativo e, assim sendo, passível de expansão. Para Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 75) a presença da expressão “entre outros” demonstra o interesse do legislador em impulsionar ao máximo a

flexibilização do direito trabalhista com finalidade de supressão de direitos trabalhistas anteriormente garantidos pela legislação.

Em sua análise do artigo 611-A, Maurício Godinho Salgado, diz que a prevalência do negociado sobre o legislado presente no dispositivo, “autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”. O autor ainda sustenta que a negociação coletiva teve sua função na elevação das condições de vida e de trabalho do empregado descaracterizada, sendo contraditório ao princípio da norma mais favorável presente no art. 7º, caput, da Constituição Federal (Delgado, 2017, p. 254-255).

Mais um aspecto que deflagra a intenção do legislador de minar os direitos trabalhistas através de negociação coletiva é o parágrafo 2º do mesmo artigo:

§ 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 (Brasil, 2017).

Nesse mesmo sentido há que se destacar o Tema 1046 do STF. A tese adotada pelo Supremo Tribunal Federal reforça tanto o negociado sobre o legislado quanto a inexistência de contrapartidas para que isso ocorra. A tese escolhida pelo Supremo é a de “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Brasil, 2022).

Nesse aspecto, a Doutrina entende que a ausência de cláusulas compensatórias transforma a negociação coletiva em um negócio jurídico de renúncia de direitos, visto que a falta de contrapartidas não resultará em nulidade da convenção coletiva ou acordo coletivo. Todavia, como bem ressaltado por Delgado, está disposto no art.184, do CC, cláusula viciada pode ser nula, mesmo que não anulando todo o negócio jurídico (Delgado, 2017, p. 280). Além disso, a tese defendida pelo Supremo vai de encontro ao princípio da adequação setorial negociada, na medida em que não exige contrapartida para supressão de direitos disponíveis e, portanto, não há transação de direitos, apenas renúncia.

Outra discussão jurisprudencial que faz parte do pacote de mudanças referentes às negociações coletivas é quanto à ultratividade da norma coletiva. De acordo com o princípio da ultratividade da norma coletiva, quando se termina o prazo de validade das cláusulas

pactuadas no acordo, caso não fossem reafirmadas em novo acordo, elas são incorporadas ao contrato de trabalho individuais vigentes, até que novo acordo verse sobre o tema. Todavia a reforma trabalhista mudou o artigo 613, inciso II, impedindo a ultratividade e limitando a vigência da norma por dois anos. O contraste entre o princípio consagrado e a nova legislação chegou até o Tribunal Superior do Trabalho (TST). O resultado foi a Súmula 277, a qual determinava que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Todavia, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, o entendimento do STF foi outro. Ao julgar a ADPF 323 o Supremo optou pela tese de que a ultratividade era inconstitucional. O relator, Gilmar Mendes, defendeu que o entendimento da Súmula 277 do TST feria a segurança jurídica, a legalidade e a separação dos poderes, três princípios centrais do ordenamento jurídico brasileiro. O dano a esses princípios ocorre na medida em que o legislativo já apreciou o tema e determinou no artigo 613, inciso II, da CLT pós reforma trabalhista, pelo fim da ultratividade e limite máximo de dois anos para normas coletivas. Além disso, o relator também defendeu que a essência da negociação coletiva está na concessão de ambas as partes e, portanto, não seria justo que apenas uma parte se onerasse dessa maneira.

A intenção do legislador em possibilitar flexibilizações negativas ao trabalhador fica ainda mais clara quando comparamos a redação do artigo 611-A com o 611-B, que determina as limitações da negociação coletiva:

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 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, 394A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (Brasil, 2017).

Se o texto do artigo 611-A deixa clara a intenção do legislador em fazer dele um rol meramente exemplificativo, o texto do artigo 611-B, por meio do termo “exclusivamente”, deixa nítido o desejo do legislador em fazer as limitações da negociação coletiva um rol taxativo. Sendo assim, os direitos descritos no artigo 611-B possuem como característica a indisponibilidade absoluta e estabelece limites à criatividade legislativa das negociações coletivas.

Conforme conclui Leandro Dorneles, a negociação coletiva pós-reforma Trabalhista possui um papel adaptativo e foi desvinculada da sua ideia tradicional de ferramenta de expansão de direitos trabalhistas. Também fica claro o alargamento da disponibilidade negocial quanto aos direitos não elencados no art.611-B (Dorneles, 2018, p.63-92).

Outra questão que destaca o desejo do legislador e facilitar a flexibilização da legislação trabalhista por meio de negociações coletivas é o texto proposto pela reforma do Art. 620, da CLT.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2017).

Anteriormente à Reforma, o artigo efetivava o princípio da norma mais favorável, pois determinava que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.” Todavia, com a mudança do texto e a utilização do termo “sempre”, o legislador deixa bem claro que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador deixa de ser aplicado, mesmo que o acordo coletivo restrinja direitos ao ser comparado com a convenção coletiva vigente (Cassar, 2017, p, 86).

Para Dorneles, se o país se encontra em crise econômica, é natural que o Direito do Trabalho passe a ser alvo de críticas e ataques, uma vez que este se encontra em contato direto com fatores exógenos ao Direito, como o mercado. Além disso, soma-se à análise o fato da CLT ser um diploma jurídico pensado para responder os contrastes que permeavam a relação capital trabalho na década de 1940, mais de 80 anos atrás. Isso gerou um descompasso com a realidade atual das relações de trabalho, sendo também parte dos motivos da crise (Dorneles, 2017, p. 62). Todavia, o autor também destaca que a crise deve ser superada pelo “aperfeiçoamento do instrumental juslaboral, e não pela sua subversão.” (Dorneles, 2017, p.63).

Com essa afirmação, o que Dorneles propõe é que uma Reforma Trabalhista eficiente não pode ter como objetivo a retirada de direitos já conquistados ou a desnaturação dos objetivos essenciais desse ramo do Direito.

Dorneles entende que a Reforma Trabalhista trouxe um estrangulamento de princípios centrais ao direito do trabalho: o princípio da proteção e o princípio promoção de melhoria da condição social do trabalhador. São elencadas pelo autor quatro grandes alterações no plano principiológico (2018, p. 63-92).

O primeiro é a ampla mitigação, ou redimensionamento do princípio da norma mais favorável. A inclusão do art. 611-A, da CLT, referente à prevalência do negociado ao legislado, demonstra que a negociação coletiva perdeu seu objetivo histórico de servir apenas como ferramenta ampliadora de direito. A alteração do art. 620, da CLT, deixa de dispor sobre o privilégio da convenção coletiva quando mais favoráveis, para priorizar o princípio da especialidade, já que o acordo coletivo sempre prevalece.

O segundo fator apontado pelo autor é o reequacionamento da interação entre os princípios da irrenunciabilidade e da autodeterminação das vontades coletivas. Nesse sentido, é nítido no texto do artigo 611-A o objetivo do legislador: aumentar a quantidade

de direitos passíveis de redução por meio do alargamento da autonomia dada aos entes coletivos para negociar esses direitos.

Dorneles também aponta a desvinculação do princípio fundamental da promoção da melhoria da condição e o princípio derivado da autodeterminação da vontade coletiva. A desvinculação ocorre na nova negociação coletiva e seu caráter adaptativo, que não se limita mais à imperatividade de normas estatais e possibilita a redução de direitos.

Por último, o autor sustenta que a ampliação da autonomia negocial individual, por meio de diversos artigos que possibilitam a alteração de direitos por meio de acordo individual e a ampliação dos poderes da negociação coletiva também afetam os dois princípios supracitados.

No que diz respeito aos impactos concretos da Reforma na negociação coletiva temos os dados das entrevistas realizadas a dirigentes sindicais pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR). Apenas 10% dos entrevistados afirmaram não sofrer pressão para firmar acordos coletivos com condições menos favoráveis ao trabalhador, isso demonstra claramente que a “nova” negociação coletiva é mais adversa à defesa dos direitos dos trabalhadores (Galvão, 2019, 211). Isso era uma consequência esperada da Reforma, na medida em que antes a negociação coletiva só era capaz de ampliar os direitos, fazendo com que as discussões durante as negociações fossem quais direitos seriam ampliados ou não. No pós-reforma, a possibilidade dos trabalhadores perderem direitos faz com que os sindicatos adotem uma postura defensiva, o que antes não era necessário. Para Galvão:

[...] O enfrentamento também passa pela adoção de uma posição de resistência no processo de negociação, com o intuito de preservar benefícios anteriormente conquistados. Essa, porém, não tem sido uma tarefa fácil, dada a ofensiva patronal tanto sobre os direitos garantidos em lei quanto sobre aqueles negociados coletivamente. Os impasses na negociação dizem respeito tanto à introdução de certas formas de contratação precárias quanto às saídas encontradas pelos sindicatos para contornar seus problemas financeiros (Galvão, 2019, p. 204).

Além disso, dados da pesquisa também apontam que, para os dirigentes, quando o sindicato resiste em negociar dentro dos parâmetros da Reforma, as formas de flexibilização são implantadas unilateralmente pelas empresas. Para 54% dos dirigentes entrevistados, as empresas implementam a reforma de maneira unilateral e não através de negociação coletiva, sendo os institutos mais desrespeitados a homologação, cumprimento da jornada, terceirização e corte de vale refeição (Galvão, 2019, p. 213).

Portanto, com os dados expostos e as considerações doutrinárias, fica claro que a Reforma representou uma grande mudança de paradigmas no que diz respeito às negociações coletivas. Antes, os coletivos se sentavam em uma mesa de negociação buscando a expansão de seus direitos para além daqueles previstos em lei. Agora, os coletivos têm nas negociações o dever de impedir a retirada de direitos. Essa é uma mudança que não pode ser vista de maneira leviana, pois trata-se de uma afronta ao que sempre se entendeu como objetivo das negociações coletivas. Para muitos, as mudanças promoveram uma descaracterização de um instituto basilar do Direito Coletivo do Trabalho.

Por fim, devido às mudanças de contexto apresentadas pela Reforma e novos entendimentos doutrinários, fica claro a necessidade de políticas sindicais de fortalecimento das negociações coletivas para que os sindicatos sejam capazes de manter os direitos e, se for possível nesse novo contexto, continuar a utilizar o instituto para expansão de direitos trabalhistas. Dentre as medidas mais efetivas, podemos citar a articulação intrasetorial e intersetorial, mecanismos de participação direta e efetiva dos trabalhadores nas negociações coletivas, fortalecer a representação sindical e desenvolver canais de representação acessíveis. Dentre as medidas citadas, destaca-se a articulação intrasetorial e intersetorial, já que a situação atual é complexa e exige enfrentamento em diversas áreas e formas. A articulação intrasetorial e intersetorial também é essencial na medida que a Reforma causou impactos diretos na vida de todos os trabalhadores, por isso quanto maior a organização e articulação da classe trabalhadora, menores são as chances de que a negociação coletiva sofra com a desnaturação proposta na legislação.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos da do contexto gerado pela Reforma Trabalhista no Direito Coletivo do Trabalho. Para isso, foram analisadas as mudanças promovidas em suas duas principais instituições: os sindicatos e a negociação coletiva.

No que diz respeito aos sindicatos, foi feita uma recapitulação histórica de como os coletivos de trabalhadores se iniciaram no Brasil e como seu surgimento foi central para o início e desenvolvimento do Direito do Trabalho em nosso país. Ficou demonstrado que no início da República os sindicatos cumpriram dois objetivos essenciais a qualquer sociedade. O primeiro é a criação da classe trabalhadora enquanto ser coletivo. Por se tratar de um país que até então só conhecia a escravidão, os sindicatos foram responsáveis por criar na cultura brasileira o ideal de “classe trabalhadora” e de valorização do trabalho, mostrando que como pertencentes de um mesmo grupo, os trabalhadores viviam as mesmas dificuldades e explorações. Portanto, os sindicatos educaram e organizaram os trabalhadores brasileiros e os ensinou a lutar por melhores condições laborais. Outra importante função histórica dos sindicatos constatada foi a de suporte para os trabalhadores em momento que o Estado não os amparava. Além disso, a análise histórica do início dos sindicatos no Brasil também nos mostra como a organização da classe trabalhadora é essencial para a conquista de novos direitos. Ficando demonstrado que os sindicatos cumprem a função de garantir a organização dos trabalhadores para continuar o processo de melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora.

Os princípios do direito sindical defendidos por Delgados nos demonstram claramente a natureza essencial dos sindicatos, na medida em que são a única maneira dos trabalhadores se comportarem como um coletivo, diferentemente da empresa, que como explicado, sempre é um ente coletivo.

Quanto às negociações coletivas, foram discutidas suas funções e objetivos, seus princípios e sua concepção histórica. Nesse sentido, ficou demonstrado que as negociações coletivas surgem como uma maneira de conquistar e ampliar direitos dos trabalhadores frente à omissão do Estado. E desde a criação da CLT, na década de 40, essa função foi mantida, na medida que as negociações coletivas não poderiam resultar em retiradas de direitos. Portanto, durante toda a história do Direito Coletivo no Brasil, a negociação coletiva foi entendida como uma maneira de expansão de direitos dos trabalhadores sem

dependem do legislador, sendo uma maneira efetiva e autônoma dos trabalhadores atuarem diretamente na criação de seus direitos.

A partir da análise doutrinária e de dados, ficou demonstrado os impactos negativos da Reforma. Os sindicatos perderam grande parte de sua fonte de renda, sem qualquer contrapartida. Sendo forçados a se adaptarem e, com isso, sem conseguir repor sua economia diminuíram sua capacidade de atuação. Fechando sedes, demitindo funcionários, vendendo seus bens e minando sua capacidade de auxiliar o trabalhador, como é o caso da diminuição de visitas à ambientes de trabalho. Nos sindicatos, a reforma teve como principal consequência o enfraquecimento financeiro, que diminuiu a capacidade dessas instituições em cumprir suas funções e objetivos históricos. A retirada abrupta do imposto sindical obrigatório, sem dúvida, mina a capacidade da classe trabalhadora em se organizar e diminuiu a capacidade de negociação dos sindicatos, na medida em que, como demonstrado, em busca de novas fontes de renda, a taxa negocial passou a ser mais um ponto de divergência nas negociações coletivas.

Quanto às negociações coletivas no pós-reforma, a pesquisa demonstra que, em certo ponto, ocorreu uma ruptura com o entendimento doutrinário e histórico do que era a negociação coletiva. Na medida em que, tanto historicamente quanto doutrinariamente, a negociação coletiva sempre foi feita a partir de uma ofensiva dos trabalhadores em busca da ampliação de Direitos. Todavia, quando se permite a retirada de direitos, toda a dinâmica das negociações coletivas se transforma. Porque os coletivos de trabalhadores são obrigados a adotar uma postura defensiva para evitar a perda. Com isso, o que as negociações coletivas representavam anteriormente foi descartado. Além disso, a diferenciação no texto do artigo 611-A e 611-B deixa bem claro o intuito do legislador de manter em aberto os direitos disponíveis e manter limitado os direitos indisponíveis.

Com isso, ao analisarmos o contexto sindical pós-reforma e as mudanças na negociação coletiva, percebe-se que sob o pretexto de atualizar a legislação trabalhista para as dinâmicas de trabalho atuais, que realmente são diferentes daquelas existentes em 1940, o legislador, ao mesmo tempo que enfraqueceu os sindicatos, aumentou a necessidade de um sindicato forte, pois só assim seria possível combater a possibilidade de perda de direitos em negociação coletiva.

Sendo assim, conclui-se que o contexto acima descrito, é de extremamente danoso aos trabalhadores brasileiros e contraditório com o desenvolvimento histórico do Direito do

trabalho. Uma vez que facilitou a retirada de direitos, dificultou a organização coletiva dos trabalhadores e a atuação efetiva dos sindicatos.

Portanto, com o contexto apresentado fica clara a necessidade de que se adote políticas de fortalecimento sindical e das negociações coletivas. Como demonstrado acima, medidas como buscar e promover novas fontes de financiamento sindical, articulação intersetorial e intrasetorial, fortalecimento das lideranças sindicais, ferramentas para participação direta dos trabalhadores na negociação coletiva e campanhas efetivas de sindicalização da classe são essenciais para manutenção de um sistema sindical minimamente funcional dentro do contexto contraditório criado pela Reforma.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. Taxa de desemprego no país fecha 2017 em 12,7%; população desocupada cai 5%. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 31 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fec-ha-2017-em-127>. Acesso em: 17 jul. 2025.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6. ed. São Paulo: METABRASIL, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 935**. Constitucionalidade da contribuição assistencial imposta a trabalhadores não filiados ao sindicato. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.018.459/GO. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 23 fev. 2017. Publicação do acórdão: 28 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 2 jun. 2022. Publicação do acórdão: 28 abr. 2023.

CALGARO, Fernanda; CARAM, Bernardo. Câmara aprova proposta de reforma trabalhista; texto segue para o Senado. **G1 Política**, São Paulo, 26 de abril de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 75-86, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 2, p. 79–98, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52335>. Acesso em: 17 jul. 2025.

DIEESE. **Retirada da contribuição sindical obrigatória e suas consequências**. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analise-dieese/2018/analisedieese-setembro2018.html>. Acesso em: 17 jul. 2025.

DORNELES, Leandro do Amaral D. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In*: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. (orgs.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 63-92.

FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 2002.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, José Dari; FILGUEIRAS, Vitor Araújo; VERAS DE OLIVEIRA, Roberto (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessa e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 199–223.

GOMES, Ângela de Castro. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: o legado de Vargas. **Revista USP**, São Paulo, n. 65, p. 105–119, maio 2005.

GOETTERT, Jones Dari. **Introdução à história do movimento sindical**. 3. ed., 1. reimp. Brasília, DF: CNTE/ESFORCE, 2014.

HERBST PADILHA, Viviane. **Negociação coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

JACINO, Ramatis. **Transição e exclusão: o negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição — 1912/1920**. São Paulo: Nefertiti, 2014.

KALIL, Renan Bernardi. As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 8 out. 2012. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/31191/as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 27 nov. 2024.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

LOPREATO, Christina da Silva Roquette. **O espírito da revolta: a greve geral anarquista de 1917**. 1996. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 1996.

MAGALHÃES, Alline *et al.* Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da Reforma Trabalhista. **The Intercept Brasil**, 26 abr. 2017. Disponível em:

<https://www.intercept.com.br/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 jul. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 181, p. 3, set. 2017.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2002.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. Disponível em:  
<https://estudossindicais.files.wordpress.com/2016/11/trabalhadores-e-sindicatos-no-brasil-marcelo-badaro-mattos.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: [s.n.], 1952. Disponível em:  
<https://bvemf.wordpress.com/2016/06/24/o-problema-do-sindicato-unico-no-brasil/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

NORMAS coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação, decide STF. **Justiça do Trabalho TRT da 12ª Região (SC) Notícias**, Florianópolis, 02 de junho de 2022. Disponível em:  
<https://portal.trt12.jus.br/noticias/normas-coletivas-expiradas-so-podem-ser-mantidas-com-nova-negociacao-decide-stf>. Publicado em 02 de junho de 2022, atualizado em 02 de junho de 2022. Acesso em: 15 de agosto de 2025.

PEREIRA, René. Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista. **Exame**, São Paulo, 12 jul. 2017. Disponível em:  
<https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 jul. 2025.

PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michael. **A classe operária no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1979. v. 2.

PNAD Contínua: taxa de subutilização da força de trabalho fica em 23,9% no 3º trimestre/2017. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 17 de novembro de 2017. Disponível em:  
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18012-pnad-continua-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-fica-em-23-9-no-3-trimestre-2017> Acesso em: 17 jul. 2025.

REIS, João. **Resolução extrajudicial de conflitos coletivos de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Ronaldo Lima dos; RODRIGUES, Jefferson Luiz Maciel. Tese de Repercussão Geral, Tema n. 935 do STF – Contribuição Assistencial Sindical: uma reparação histórica. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 250–271, jul./dez. 2023.

SILVEIRA, Daniel; CAVALLINI, Marta. Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões. **G1 Economia**, [S.l.], 28 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.aecweb.com.br/revista/noticias/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017-e-atinge-142-milhoes/15621>. Acesso em: 17 jul. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017. v. I, parte II.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. p. 1045-1047.

TOLEDO, Edilene Teresinha. Segundo Congresso Operário Brasileiro. In: ABREU, Alzira Alves de (org.). **Dicionário Histórico-Biográfico da Primeira República (1889-1930)**. Rio de Janeiro: FGV CPDOC, 2015. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeirarepublica/SEGUNDO%20CONGRESSO%20OPER%C3%81RIO%20BRASILEIRO.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2025.

VARGAS, João Tristan. **O trabalho na ordem liberal: o movimento operário e a construção do Estado na Primeira República**. Campinas: UNICAMP/CMU, 2004.