

A reforma trabalhista e os impactos nas funções sociais sindicais

Ana Paula dos Santos Andrade

Bacharel em Direito, Centro Universitário Santa Amélia (Ponta Grossa – Paraná). *E-mail:* andrade.s.anapaula@hotmail.com

Resumo: O presente trabalho trata-se de um estudo sobre a reforma trabalhista e os impactos da sua aplicação na função social sindical, dentro do Direito do Trabalho, visando às relações de emprego. Essa pesquisa tem como objetivo geral demonstrar as principais modificações da reforma e seus efeitos jurídicos, sociais e econômicos no âmbito dos sindicatos. Visando analisar ponto a ponto de como era a aplicação dos direitos trabalhistas até então, e como ficou após a reforma, com ênfase principal na esfera dos sindicatos. O método utilizado na pesquisa baseia-se em uma estratégia qualitativa de pesquisa, de caráter exploratório, de cunho bibliográfico. Para tanto, utilizou-se de autores trabalhistas como Mozart Vitor Russomano, Sérgio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento e Vólia Bomfim Cassar. Por fim, constatou-se que, com a aplicabilidade da reforma trabalhista ao longo do tempo, possivelmente resultará em perda da função social dos sindicatos, tendo em vista a supressão de exercício das suas atividades que a reforma veio a trazer, e consequentemente na perda de direitos essenciais aos trabalhadores, dentro das relações de trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Função social sindical. Direito do Trabalho.

Sumário: **1** Introdução – **2** Aspectos gerais do sindicalismo – **3** A função social dos sindicatos – **4** A aplicabilidade da Lei Federal nº 13.467/2017 frente aos sindicatos brasileiros – **5** Considerações finais – Referências

1 Introdução

O presente artigo tem por objeto “A reforma trabalhista e os impactos nas funções sociais sindicais” e, como objetivo principal, analisar os aspectos da reforma trabalhista, demonstrando as principais modificações e seus efeitos jurídicos, sociais e econômicos no âmbito sindical, discorrendo ainda sobre o contexto histórico no Brasil, seu surgimento, bem como a sua evolução histórica, demonstrando ainda quais as suas funções sociais principais, sem a pretensão de esgotar tema ainda tão prematuro.

A primeira seção tratará dos aspectos gerais do sindicalismo e seu surgimento e a sua evolução no Brasil, bem como suas mudanças mais significativas no molde trabalhista e sindical brasileiro de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1998) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A segunda seção busca compreender a função social sindical dentro das relações de trabalho. Visando demonstrar através desta pesquisa quais são suas atribuições, entender as principais funções sociais a que se destina, sendo elas as de representação, negocial e econômica, e a importância da sua atuação para assegurar os direitos dos trabalhadores.

Na terceira e última seção, abordará uma análise sobre os dispositivos modificados e inseridos na CLT, decorrentes da reforma trabalhista, buscando visar quais são os pontos positivos e negativos, e que geram possível interferência na atuação dos sindicatos, dentro do campo das relações de trabalho.

O tema é relevante, na medida em que se trata de assunto de repercussão geral dentro do ordenamento jurídico, das relações de trabalho, e principalmente da sociedade, visando esclarecer as dúvidas e discussões que norteiam tema.

2 Aspectos gerais do sindicalismo

Antes da abordagem do contexto histórico dos sindicatos no Brasil, necessário se faz iniciar com a denominação utilizada para o conjugado de normas e institutos que informam e compõem as relações coletivas do trabalho. Para alguns autores inexistente uma uniformidade, a respeito da denominação a ser usada, se Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical.

Para Mozart Victor Russomano (1997, p. 47), utilizam-se indistintamente as duas denominações, não existindo grande importância na discordância existente a respeito:

O Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica, e cada vez mais invade a preferência dos autores. Mas como em todos os níveis do Direito Coletivo do Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito.

Assim sendo, qualquer denominação utilizada sendo Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical, pouco importa quanto à divergência existente na visão dos doutrinadores, pois possuem a mesma finalidade e tratam acerca do mesmo tema dentro do Direito do Trabalho.

2.1 Contexto histórico dos sindicatos no Brasil

Para compreender de que se trata o Direito Coletivo ou Sindical, necessário que se entenda como o sindicato se consolidou. Sendo assim, conforme contexto

histórico, os sindicatos nasceram na época da industrialização e solidificação do capitalismo existente na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial, época esta em que a sociedade era dividida pela burguesia e o proletariado, marcada pelas péssimas condições de trabalho a que era submetida a população europeia. Pedro Paulo Teixeira Manus (2011, p. 8) relata que:

A introdução da máquina no processo industrial cria, através daquelas enormes concentrações de trabalhadores em redor da própria máquina, a figura do assalariado e, juridicamente, instaura-se o princípio da ampla liberdade de contratação, sem qualquer limite à vontade das partes. Afirma ainda que embora o indivíduo continuasse a ser solicitado ao trabalho, não mais importavam sua capacidade pessoal e sua habilidade, quem eram fundamentais ao artesanato. [...]. Com essa nova realidade, o trabalhador passou a se encontrar em evidente desigualdade perante o patrão, além de socialmente perder a importância de que desfrutava até então como profissional.

Assim, com o decorrer do tempo, diante das condições de trabalho adversas e da má remuneração, os trabalhadores passaram a se organizar e confrontar seus empregadores, a fim de questionar as referidas situações, surgindo os primeiros indícios de sindicalismo através da união entre os trabalhadores da época.

No Brasil, o surgimento do sindicalismo se deu no final do século XIX, com a constante chegada de europeus já influenciados pelo sindicalismo do seu país. Tornando assim questionáveis as condições trabalhistas brasileiras, ligados à agricultura e pecuária, conforme aponta Sergio Pinto Martins (2007, p. 688):

Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil, datam de 1903. Eram ligados à agricultura e à pecuária. Foram reconhecidos pelo Decreto nº 979, de 6-1-1903. O movimento sindical alcança dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, quando é fundada a Confederação Sindical Brasileira. Em 1907, surge o primeiro sindicato urbano (Decreto nº 1.637/1907).

Em 1930 com a ascensão de Getúlio Vargas no poder, inicia-se uma nova etapa na história brasileira especialmente em relação aos sindicatos, quando surge a submissão do controle dos sindicatos ao Estado. O então presidente sancionou o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que instituía a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores, estabelecendo ainda que deveria possuir reconhecimento através do Ministério do Trabalho, e ainda, que o sindicato não poderia exercer qualquer função política. Conforme aponta Sergio Pinto Martins (2007, p. 690):

Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupados oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais.

Verifica-se a crescente imposição do Estado a partir do momento da criação do Ministério do Trabalho pelo presidente, que tinha como objetivo submeter a atividade sindical ao controle do Estado, impossibilitando a criação de sindicato de maneira independente e desvinculada.

Importante salientar que o artigo 8º da CRFB/88 prevê que é livre a associação profissional ou sindical, o mesmo já possuía previsão na Constituição Brasileira de 1937 no artigo 138, na de 1946 em seu artigo 159 e ainda EC (Emenda Constitucional) nº 1/69 (art.166). Sendo que a única convergência existente entre elas é o que está presente no inciso II do presente artigo, que proíbe a fundação de mais de um sindicato da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.

A Carta Magna ainda acolheu, em partes, alguns tópicos dispostos na Convenção nº 87 de 1948, no que se refere à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, mesmo que dada liberdade não tenha sido acolhida de maneira plena.

Assim, pode-se concluir que a mencionada convenção, embora não tenha sido ratificada e promulgada no Brasil, é considerada como o primeiro tratado internacional, que originou o princípio da liberdade sindical, princípio este que foi uma das liberdades principais para o homem trabalhador.

Diante desta perspectiva, muito se discute sobre os principais marcos de desenvolvimento do sindicalismo no Brasil, pois ao entendimento de alguns autores tratam-se dos mesmos do Direito do Trabalho, criando assim uma ligação entre a Revolução de 1930 e a CRFB/1998.

Para autores como Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1219), entende-se que o direito coletivo teve sua origem na época liberal dentro do contexto de Direito do Trabalho e não em tempos remotos, mesmo que o regime liberal tivesse previsão que proibia a livre associação.

No entanto para autores como Maurício Godinho Delgado (2007, p. 1358), o sindicalismo no Brasil se deu com o desenvolvimento das entidades coletivas originadas da imigração de europeus, que trouxeram consigo ideias e concepções de lutas operárias que surgiram no final do século XIX.

E ainda, para autores como Arnaldo Sussekind (2001, p. 344), entende-se que o marco inicial para o sindicalismo no Brasil e a promoção da Revolução 1930, que não se deu por parte dos trabalhadores que buscavam melhores condições

de trabalho, mas sim por parte de políticos e militares, que com a ajuda popular obtiveram êxito na defesa de seus ideais.

Desta forma, pode-se compreender que a Revolução de 1930 em vastos aspectos, originou a união dos trabalhadores em associações através de ligas operárias, a fim de lutarem por condições de trabalhos mais dignas e de maneira assegurada.

Frente aos inúmeros progressos no âmbito do sindicalismo brasileiro, a CRFB/1998, é considerada como a mais importante mudança no meio trabalhista e na esfera sindical brasileira, reconhecendo a sua eficácia e incentivando o negócio processual coletivo autônomo no meio jurídico. Porém a CRFB/88 ainda preserva o modelo autoritário-corporativo originário do antigo modelo justaba-hista tal como a antiga estrutura corporativista, como aponta Mauricio Delgado (2007, p.1364):

Não se pode negar, é verdade, os claros pontos de avanço democrático na Constituição brasileira: a nova Carta confirma em seu texto o primeiro momento na história brasileira após 1930 em que se afasta, estruturalmente, a possibilidade jurídica de intervenção do Estado – através do Ministério do Trabalho – sobre as entidades sindicais. Rompe-se assim, na Constituição um dos pilares do velho modelo: o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical.

Evidente se faz que a CRFB/88 abriu um leque de possibilidades inclusive de fortalecimento no âmbito sindical, regularizando a sua forma organizativa, subdivisão das categorias profissionais, a possibilidade de negociações coletivas, sua representatividade e outros aspectos.

Todavia, a nova reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017 entrou em vigência em 11 de novembro de 2017 e trouxe em seus dispositivos alterações que modificam a atuação dos sindicatos, verificando-se um retrocesso nas conquistas obtidas pelos sindicatos ao longo da sua criação, afetando de maneira significativa a sua função social a que se destina.

Sendo assim, verificar-se-á a sua função social sindical, seu verdadeiro intuito nas relações de trabalho e as consequências que a reforma trabalhista tratará para seu campo de atuação.

3 A função social dos sindicatos

Superados todos os entraves históricos entorno da evolução constitucional até a criação da atual CRFB/88, onde o sindicato adquiriu força com a consolidação da previsão legal de maneira tácita, passa-se a compreender então a função social sindical e a finalidade à qual se destina.

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2007, p. 695), o sindicato tem a “função de representação, de representar a categoria ou seus membros em juízo ou extrajudicialmente.” Tendo como função a regulamentação das normas coletivas e nas convenções e acordos coletivos de trabalho, recebe para tanto, receitas, a fim de manter a realização das suas atividades.

Tem-se a representação como a principal função dos sindicatos. Conforme destaca Henrique Macedo Hinz (2005, p. 1):

O art. 513, d, da CLT, ao atribuir ao sindicato o papel de colaborador do Estado no estudo e solução de problemas relacionados com a categoria que representa, demonstra encontrar-se, ainda, o sindicalismo brasileiro fundado na concepção corporativa de Estado, em que se busca a supressão dos conflitos entre o capital e o trabalho, bem como a colaboração entre os interlocutores sociais e o Estado, com vistas no progresso da nação.

Sindicalizar-se é facultado àqueles que exercem uma atividade profissional. Sendo que os sindicatos detêm a defesa do interesse econômico, industrial e agrícola, onde sua formação é caracterizada por pessoas que exerçam a mesma profissão, ofícios análogos ou profissões conexas.

Assim entende Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 252):

Ao sindicato devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento da sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído. De nada adiantaria a lei garantir a existência de sindicatos e negar os meios para os quais suas funções pudessem ser cumpridas.

Assim sendo, não bastaria apenas a admissão da organização e gestão independentes, necessário se faz a imputação de determinadas funções e atividades que somente aos sindicatos seria facultada, prerrogativas de caráter funcional e exclusivo, de maneira que à outra entidade não fosse permitida.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 115) informa que as funções do sindicato se dividem em função de representação, negocial e econômica:

Função de representação é assegurada na alínea a do art. 513 da CLT, em que se verifica a prerrogativa do sindicato de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. [...] Função negocial do sindicato é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. O sindicato participa das negociações coletivas que irão culminar com a concretização de normas coletivas (acordos ou convenções coletivas de trabalho), a serem aplicadas à categoria. [...]

O art. 564, da CLT veda, entretanto, ao sindicato, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. [...]. Os art. 578 a 610 da CLT versaram de maneira sistematizada sobre a contribuição sindical.

No que tange sobre a função econômica dos sindicatos, muito se discutiu ao longo do tempo sobre a contribuição sindical, no sentido da sua extinção de maneira categórica ou gradativa, como aponta Sergio Pinto Martins (2007, p. 115):

Pretendeu-se extinguir a contribuição sindical por meio das Medidas Provisórias nº 236, 258 e 275/90, que não foram convertidas em lei. O Congresso Nacional apresentou um Projeto de Lei de Conversão, de nº 58/90, estabelecendo a extinção gradativa da contribuição em comentário, em cinco anos. Esse projeto de lei foi aprovado pelo Congresso Nacional, porém foi vetado pelo Presidente da República, estando ainda em vigor os art. 578 a 610 da CLT.

Todavia, a nova reforma trabalhista alterou a perspectiva sobre a contribuição, e ainda se questiona se tais mudanças enfraqueceram o poder de representação dos sindicatos e suas funções, frente a sua atuação nas relações de trabalho.

Visto que os dispositivos que versam a nova reforma alteraram pontos específicos como as rescisões contratuais, que poderão ser feitas sem a assistência do sindicato, a supremacia do negociado sobre o legislado, a prevalência dos acordos sobre as convenções, a não obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outros, que afetam de maneira significativa a função social sindical a que se destina.

Para uma melhor visualização do que dada reforma pode vir a alterar dentro da sua atuação, seja de maneira positiva ou negativa, passa-se a fazer uma análise dos artigos ponto a ponto a fim de esclarecer quais as consequências que as mudanças podem vir a trazer dentro do âmbito sindical.

4 A aplicabilidade da Lei Federal nº 13.467/2017 frente aos sindicatos brasileiros

Passa-se a fazer uma análise a respeito da Lei nº 13.467/2017, aprovada pela Câmara dos Deputados e sancionada pelo Presidente da República, a qual modifica cerca de 200 (duzentos) dispositivos da CLT, alterando também pontos específicos de outras leis e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), estas que até então continham interpretações favoráveis ao trabalhador e principalmente asseguravam a ação imprescindível dos sindicatos dentro das relações de trabalho.

4.1 Da não necessidade de homologação de Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho pelo sindicatos

A homologação da rescisão de contrato de trabalho, formalizada pelo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), até a presente reforma, era feita, via de regra, para aqueles contratos que possuíam vigência acima de 1 (um) ano, devendo ser conduzidos obrigatoriamente através do sindicato representante da categoria profissional, ou ainda por intermédio do órgão do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e, na falta destes, poderia estar prestando assistência ainda o representante do Ministério Público ou Defensoria Pública.

A preferência para assistir o empregado nos casos de rescisão de contrato de trabalho era sempre do sindicato profissional e da categoria que representava o empregado, deixando para o Ministério do Trabalho e Emprego atendimento e assistência em casos como inexistência da representação sindical na localidade, recusa do sindicato na prestação assistência, entre outros.

Porém, na visão de Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 106) a redação do artigo 477 da CLT, conforme abaixo, foi bastante simplificada, acarretando em perdas e ganhos para o trabalhador.

| CLT/1943 | REFORMA TRABALHISTA/2017 |
|---|---|
| <p>Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. [...]</p> <p>§4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. [...]</p> <p>§6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</p> <p>a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou</p> <p>b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.</p> | <p>Art. 477. Na extinção do contato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento de verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [...]</p> <p>§4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I- em dinheiro, depósito bancário, ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou</p> <p>II- em dinheiro ou depósito [...]</p> <p>§6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. [...]</p> <p>§10º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</p> |

Como observado, a reforma na esteira da referida norma teve expressamente revogados os parágrafos que obrigavam a homologação pela via sindical, ou ainda, na falta desta, podendo ser realizada por outros órgãos existentes no município, sempre de maneira gratuita.

Dada modificação já era prevista há algum tempo, tendo em vista que para alguns a homologação contratual estava perdendo sua importância, uma vez que, mesmo realizada perante o órgão competente e verificando todo seu contexto e se os valores rescisórios estavam corretos, ainda sim poderia ser contestada.

Neste sentido, aponta Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 107):

A homologação aos poucos perdeu sua importância porque podia ser contestada sob diversos enfoques. [...]. Se a ideia do legislador era emprestar eficácia liberatória geral ao ato de homologação sindical, a norma fracassou ao longo das sete décadas de vigência. Para a reforma trabalhista de 2017, o desaparecimento da homologação era necessário não somente por razões de desburocratização, mas também para deixar abertas as portas para a homologação do acordo extrajudicial rescisório na Justiça do Trabalho, sob a forma de jurisdição voluntária.

Nota-se que a intenção do legislador ao modificar os presentes parágrafos atentou somente de tornar o processo menos burocrático. Todavia, as rescisões contratuais realizadas através do sindicato asseguravam ao trabalhador que todas as verbas de direito a ele concebido, seriam pagas de maneira correta, e que notando qualquer divergência, era solicitado que o empregador a sanasse para então somente homologar o termo.

Com a presente reforma, não haverá mais esta obrigatoriedade, e a dúvida que norteia acerca disso é que mesmo aqueles trabalhadores mais informados não obtêm conhecimento das verbas que têm direito a receber quando desligados da empresa, agora, não terão um órgão competente para conferir, podendo ser a rescisão realizada diretamente pelo empregador.

Conforme tabela a seguir, é possível concluir dois aspectos divergentes sobre o ponto em comento, eis que o fato de a grande maioria das reclamações trabalhistas versarem sobre itens atinentes à rescisão podem indicar, por um lado, que a assistência sindical é totalmente dispensável porque o reclamante poderá pleitear seus direitos na justiça, e por outro lado que a informação prestada na assistência sindical pode atentar para eventuais descumprimentos legais, que ressalvados ou não, podem acarretar o pedido judicial:

Figura 1 – Assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho

| | Demandas (%) |
|---|---------------------|
| Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias | 5.847.967 (11,51%) |
| Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização Dano Moral | 833.466 (1,64%) |
| Remuneração Verbas Indenizatórias e Benefícios Salário/Diferença Salarial | 636.148 (1,25%) |
| Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego | 538.757 (1,06%) |
| Remuneração Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional | 375.092 (0,74%) |

Fonte: *Justiça em Números*, 2017.

E assim, se antes, mesmo com o órgão competente fiscalizando o contrato que dava termo à relação de trabalho boa parte das reclamatórias trabalhistas decorriam de verbas rescisórias pagas de forma errada, agora sem a devida observância do contexto desta rescisão, se houver diferença, o empregado entrará na Justiça diretamente para reclamar, ou seja, por um lado o legislador torna o processo menos burocrático, porém possivelmente não irá diminuir o número de reclamatórias.

4.2 Da supremacia do negociado sobre o legislado

Para entender os efeitos da prevalência do negociado sobre o legislado, primeiramente se faz necessário entender o instrumento que norteia acerca do presente tema, qual seja, negociação coletiva.

Elencado no nosso ordenamento jurídico no artigo 7º da CRFB/88 e 611 da CLT, define o conceito das convenções e acordos coletivos de trabalho, natureza jurídica e ainda a maneira em que ocorrem.

Para José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 68), a negociação coletiva deve ser:

[...] entendida como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Entende-se como uma modalidade autocompositiva de conflitos coletivos trabalhistas, em que os autênticos representantes dos empregados e dos

empregadores, neste caso os sindicatos, onde discutem divergências e buscam melhor equilíbrio para ambas as partes, a fim de concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, fixam condições de trabalho que possuem aplicação imperativa sobre os contratos individuais, e as obrigações dos signatários do instrumento.

Até a reforma trabalhista, as convenções e acordos coletivos não poderiam ultrapassar os parâmetros da CRFB/1998 e da CLT, não podendo, portanto, prejudicar o trabalhador, tendo em vista que os direitos fundamentais devem progredir, não permitindo qualquer retrocesso social.

Na Lei nº 13.467/2017, o legislador inseriu o dispositivo 611-A, que define que as convenções e acordos coletivos de trabalho terão supremacia sobre a lei, quando versarem sobre a jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, adesão ao Programa Social Seguro-Emprego (PSE), plano de cargos, entre outros.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 76) elucida que “a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”, tornando a “maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis”.

Logo, é presumível que exista a prevalência do negociado sobre o legislado, tendo em consideração os itens arrolados no artigo 611-A da CLT. Em outros termos, entende-se que poderá diminuir ou extinguir direitos se as negociações forem feitas através de sindicatos não representativos, ou seja, que não sejam aqueles de mesma base ou que pertença a cenários econômicos diferentes.

A Lei nº 13.467/2017 tenta suprimir o poder da Justiça do Trabalho de pronunciar-se sobre o conteúdo normativo das convenções e acordos coletivos de trabalho, especialmente no que tange à conformidade de elementos essenciais de negócio jurídico, presente no Código Civil, tendo em vista o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Defende Pedro Mahin (2017) que o “propósito da alteração legislativa é evidente: restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho”.

Tendo sido criado o Direito do Trabalho, com alicerce na hipossuficiência do trabalhador, é nítido que criará regras de interpretação normativa mais rigorosas que aqueles presentes no Código Civil, uma vez que este último atua sob a ótica individualista, se atentando somente aos princípios da função social dos contratos e da boa-fé objetiva nas relações contratuais, diferentemente do Direito do Trabalho, que se atenta aos sujeitos da relação e preserva os direitos da parte menos favorecida, no caso o trabalhador.

É possível afirmar que o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva decorre da força da lei, eis que são regras que nascem através da observação do comportamento social. Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 134) acerca do referido princípio explana que:

[...]se muito forçado pelo legislador, pode cair em descrédito ou provocar efeito inverso. Será interessante assistir o desdobramento desse cenário, verificando se a Justiça do Trabalho, subitamente, deixará de analisar as normas coletivas, ao fundamento de que está adstrita ao princípio da mínima intervenção.

Neste sentido, entende-se através da visão do autor ser é presumível que dado dispositivo que restringe a apreciação dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, venha no decorrer do tempo tenha sua constitucionalidade questionada, frente ao disposto no artigo 5º, inciso XXXV, da CRFB/1998, que trata do princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário.

Sobre a importância da atuação dos sindicatos nestas relações, explica Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 485):

[...] que a negociação coletiva também cumpre uma função política, social e econômica. A função política é cumprida por ser uma forma de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática; a função econômica se dá em razão de ser um meio de distribuição de riquezas; a função social é cumprida no momento em que os trabalhadores participam do processo de decisão empresarial.

Sendo assim, é possível concluir ser de grande relevância, a presença dos sindicatos nas negociações coletivas, uma vez que atuam como legítimos interlocutores sociais, visando alcançar o bem-estar dos trabalhadores para mudar a realidade socioeconômica de cada um.

4.3 Da criação das comissões de empresas independentes dos sindicatos

Acerca da representação dos empregados dentro das empresas, a CRFB/1998, em seu artigo 11, dispõe que, “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

No entanto, mesmo tendo previsão legal desde então, sua aplicabilidade concreta não ocorria como em países com expressa efetividade, como Itália, que foi o primeiro país a ter um prospecto de comissões internas, formada por trabalhadores, eleitos diretamente dentro da fabricante de automóveis FIAT, conforme leciona Alice Monteiro de Barros (1998, p. 186):

As comissões internas traduzem a mais antiga forma de representação dos trabalhadores na empresa na Itália. Foram elas regulamentadas, inicialmente, em 1906, pelo acordo firmado entre a Federação Italiana dos Operários Metalúrgicos e a fábrica de automóveis Itala, fundadora da FIAT. De 1919 a 1922 desenvolveram-se as comissões internas, convivendo com outro modelo que eram os conselhos de fábrica, extintos com o advento do regime fascista. Neste período foi criada a figura do confidente de empresa, como única forma de representação do trabalhador naquele âmbito. Com a queda do fascismo foram reintroduzidas as comissões internas, às quais competia a contratação coletiva interna.

Entende-se então que a lei não possuía concretude; agora com a implementação da reforma trabalhista, busca a regulamentação por intermédio dos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT.

Dados dispositivos asseguram o direito de constituir uma comissão para representação dos empregados perante o empregador, e ainda, determina quais são as funções que poderão ser exercidas por esta comissão, que deverá ter como fim a reivindicação, solução de conflitos, aprimoramento da relação e fiscalização, trazendo, ainda, normativas acerca das eleições, os prazos de mandato e a estabilidade dos empregados que vierem a compor esta comissão.

A grande discussão que norteia acerca do presente tema versa sobre a perda da força de representação coletiva dos sindicatos advinda da união dos trabalhadores, tendo em vista que o sindicato até então vinha para contrabalancear as relações de trabalho, uma vez que as atividades empresariais dependem da força de trabalho, devendo ser preservada e respeitada.

Neste sentido, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) explica:

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

Observa-se assim que dadas comissões possivelmente não terão tanta força de atuação como aquelas inerentes aos sindicatos. Com isso tende a dificultar a interferência dos mesmos nas relações de trabalho, pois conforme os referidos dispositivos exclui até mesmo a participação do sindicato no processo de eleição da comissão. Ainda, tendo estas comissões sido formadas dentro das empresas, irá comprovar-se o afastamento do sindicato, e conseqüentemente uma maior interferência nas dissoluções de conflitos entre empregado e empregador.

4.4 Da não obrigatoriedade da contribuição sindical

Uma das maiores discussões sobre as mudanças da reforma trabalhista dispõe sobre a contribuição sindical e o questionamento se foi extinta. Frente à discussão acerca da constitucionalidade desta contribuição, que vem sendo prolatada desde tempos remotos, tanto através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto por julgados do Superior Tribunal Federal (STF). Pois se questionava acerca da liberdade sindical, cujo conteúdo permite concluir que imposta a contribuição só poderia ser gerada pelo fato de ser integrada a determinada categoria, seja ela econômica ou profissional.

Todavia, o que se entende é que tal alteração na legislação veio a tornar a supressão compulsória da contribuição sindical. Observa-se que o custeio desta fonte se tornou facultativa, como dispõe o artigo 578 da CLT:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Dada modificação tende a diminuir o número de trabalhadores em sindicatos, tendo em vista que as entidades terão que reestruturar para se manter com orçamento diminuído, e ainda possivelmente ocorrendo o fechamento de muitos deles.

Vejamos o que diz César, Dambroso e Melo (2018):

[...]todo processo de negociação coletiva tem um custo, que vai desde a mobilização da categoria, com a realização de assembleias, discussões, elaboração das pautas de reivindicações, confecção e distribuição de boletins de informações à categoria, até a elaboração de laudos periciais indicativos, por exemplo, da conjuntura econômica do setor, do prognóstico de crescimento etc., que possam respaldar a justa pretensão de aumento salarial e de reposição inflacionária. Desse modo, a ingerência estatal nas contribuições devidas aos sindicatos, proibindo a exigência de cobrança de associados e não associados (mas integrantes do vetusto conceito artificial de categoria preconizado pelo próprio Estado) representa, sim, efetiva obstrução à liberdade de negociação coletiva e múltipla violação convencional (Convenções ns. 87, 98 e 154 da OIT), além de ofensa ao próprio art. 8º r inc. I, in fine, da Constituição Federal brasileira.

Nota-se, assim, que muitas entidades sindicais não terão condições de custear os próprios gastos de manutenção de suas entidades, o que pode ocasionar

demissões de seus trabalhadores, redução de salários, e até mesmo ocorrer a extinção de importantes serviços que até então eram destinados aos trabalhadores da categoria, uma vez que não foi criada alternativa que viesse a suprir o sustento dessas entidades.

4.5 Da liberdade da empresa em pactuar o banco de horas sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva

O banco de horas fora criado pela Lei nº 9.601/98 com o fim de instituir um novo tipo de contrato no país, diferente daquelas hipóteses restritas de possibilidades de pacto da CLT. Dispondo de direitos mais reduzidos que o padrão celetista clássico, introduziu ainda alterações controvertidas ao modelo compensatório até então aplicado.

Acerca da sua pactuação Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1009) traz que:

O banco de horas criado pela Lei n. 9.601/98 somente será válido, como visto, caso se pactue por convenção ou acordo coletivo de trabalho (ou contrato coletivo de trabalho, se houver), observados os critérios procedimentais de fixação de cada tipo de diploma normativo.

Entendia-se assim que dada prática somente seria legal se fosse acordada em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, mediante a participação do sindicato da categoria representativa, visando à quantidade de horas trabalhadas, horários, períodos e forma de compensação do banco de horas, e outros direitos que deveriam constar na Convenção.

No entanto, a reforma trabalhista de 2017 veio a alterar este cenário até então praticado nas relações de trabalho, onde tornou possível a discussão acerca do banco de horas, diretamente entre o empregador e o empregado, traçando somente parâmetros os quais devem ser seguidos para se tornarem válidos. Dispõe o artigo 59 da CLT, “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Este acordo individual deverá ser realizado de maneira escrita, podendo somente ocorrer nos casos onde a compensação se dê no prazo máximo de 6 meses, contrariando a Súmula nº 85 do TST, que exige que a negociação coletiva.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) assevera:

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais

para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Observa-se assim que a possibilidade de pactuar o banco de horas de maneira individual, sem que seja realizado pelo sindicato, irá proporcionar direitos a alguns empregados que não necessariamente alcançarão outros. Tendo em vista que quando discutidos através dos sindicatos estes visavam a proposta, de maneira que fosse a melhor para o coletivo, e não para cada indivíduo, ainda assegurando que nenhum direito do trabalhador fosse suprimido diante do acordado. Abriu-se um leque de condições de trabalho para empregados que exercem a mesma função dentro de uma mesma empresa.

5 Considerações finais

Ao longo do presente trabalho, foram indicadas as extensões em que foi pautada a trajetória deste estudo e verificados os impactos que a reforma trabalhista poderá refletir no âmbito da Função Social Sindical ao longo da sua aplicação.

Para tanto, abordou-se o surgimento dos sindicatos e suas evoluções históricas no Brasil oriundas da chegada de europeus no país, influenciados pela Revolução de 1930. Suas conquistas ao longo do tempo, bem como, ainda, a criação do Ministério Público do Trabalho.

Ao explanar as funções sociais dos sindicatos, foram abordadas dentre as principais a função de representação, negociação e econômica, sua atuação dentro de cada função, em sentido amplo, e a importância da sua atuação nas relações de trabalho, no plano social.

Analisou-se a aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 no âmbito sindical e os reflexos que isso altera no campo de atuação dos sindicatos. Dentre os diversos dispositivos modificados pela reforma, foi analisada a não necessidade de homologação dos termos de rescisão de contratos pelos sindicatos, que tornou o processo menos burocrático por um lado, porém por outro não se visiona uma diminuição de demandas dentro da Justiça do Trabalho.

Sobre a prerrogativa da supremacia do negociado sobre o legislado, que modificou de maneira significativa as negociações coletivas, uma vez que até antes da reforma, as convenções e acordos coletivos deveriam obedecer aos parâmetros constituídos em lei.

A possibilidade de criação de comissões de empresas independentes dos sindicatos, que poderão reivindicar e solucionar conflitos diretamente com o empregador, sem a necessidade da interferência dos sindicatos, que até então era considerado como o equilíbrio na solução de conflitos.

Da contribuição sindical que veio a se tornar facultativa, devendo os empregadores que por ela optarem, manifestarem sua vontade mediante forma expressa, para que tenha efeito. Analisou-se a interferência que a falta desta contribuição poderá acarretar na manutenção destas entidades.

Por fim, a liberdade das empresas em pactuar diretamente o banco de horas com o empregado, por acordo individual, sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva, que conseqüentemente acarretará na existência de direitos diferentes para empregados de uma mesma empresa, divergindo daqueles que até então eram assegurados pelos sindicatos de maneira coletiva.

Sendo assim, observa-se que a reforma trabalhista irá modificar possivelmente de maneira significativa a atuação dos sindicatos existente no Brasil, principalmente aqueles que possuem maior representatividade. E com isso a perda de direitos essenciais aos trabalhadores no exercício das suas funções nas relações de trabalho, tendo em vista que poderão não obter mais o auxílio dos sindicatos que equilibravam dadas relações.

Há necessidade de mais pesquisas, análises, sugestões e debates que tenham por objetivo o aperfeiçoamento do presente tema, uma vez que a reforma trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, portanto ainda se com pouco tempo de aplicação dentro das questões que dela se tratam.

Labor Reform and the Impact on Social Union Functions

Abstract: This paper is about a study about the Labor Reform and the impacts of its application on the social union function, within the Labor Law, aiming at employment relations. This research has as general objective to demonstrate the main modifications of the reform and its legal, social and economic effects within the trade unions. Aiming at analyzing point-to-point on the application of labor rights until then, and how it was after reform, with major emphasis on trade unions. The method used in the research is based on a qualitative research strategy, of an exploratory character, of a bibliographic character. For that, labor authors such as Mozart Vitor Russomano, Sergio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento and Vólia Bomfim Cassar were used. Finally, it has been observed that, with the applicability of the labor reform over time, it will possibly result in the loss of the social function of the unions, in view of the suppression of the exercise of their activities that the reform has brought, and consequently in the loss of essential rights to workers, within the labor relations.

Keywords: Labor reform. Social Union Function. Labor Law.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. Representante dos empregados no local de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 28, n. 58, p. 179-188, jan./dez. 1998. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/70889> Acesso em: 2 fev. 2018.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 3 mar. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal nº 7, de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 maio 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2017.

CÉSAR, João Batista Martins; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão de. *Custeio Sindical no Brasil depois da Extinção da Contribuição Sindical Compulsória*. 2018. Disponível em: <http://emporiododireito.com.br/leitura/custeio-sindical-no-brasil-depois-da-extincao-da-contribuicao-sindical-compulsoria>. Acesso em: 5 abr. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/12/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em: 9 maio 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIESSE. *A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. São Paulo, maio 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2018.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAHIN, Pedro. OPINIÃO. *Com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição*, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/opinio-reforma-clt-vontade-coletiva-continua-submetida-constituicao>. Acesso em: 7 maio 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. *Direito do trabalho*. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista. Análise da lei 13.467/17 – Artigo por Artigo*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ANDRADE, Ana Paula dos Santos. A reforma trabalhista e os impactos nas funções sociais sindicais. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 35, p. 49-66, out./dez. 2019.
