



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

EMERSON FRANCISCO TRINDADE

SITUAÇÃO SINDICAL MEDIANTE REFORMA TRABALHISTA

**ARIQUEMES - RO
2023**

EMERSON FRANCISCO TRINDADE

SITUAÇÃO SINDICAL MEDIANTE REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito

Orientadora: Prof^a Me. Camila Valera Reis Henrique

**ARIQUEMES - RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T833s Trindade, Emerson Francisco.

Situação sindical mediante reforma trabalhista. / Emerson Francisco Trindade. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

45 f.

Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique.

Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Autonomia Sindical. 2. Reforma Sindical. 3. Reforma Trabalhista.
4. Direito do Trabalho. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

EMERSON FRANCISCO TRINDADE

SITUAÇÃO SINDICAL MEDIANTE REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito

Orientadora: Prof^a Me. Camila Valera Reis Henrique

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Me. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Prof^a Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Prof^a Me. Paulo Roberto Meloni Monteiro
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

**ARIQUEMES – RO
2023**

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família que acompanhou a jornada em busca da conclusão do curso, etapa por etapa, sempre presentes e com incentivos.

Aos meus mestres, agradecimento que estendo aos colaboradores da instituição, pelo zelo, companheirismo e ética durante todo o curso.

Agradeço à minha orientadora pela ética, colaboração, atenção e orientações na conclusão desta jornada.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho.

A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado.

Theodore Roosevelt

RESUMO

A pesquisa teve em seu objetivo analisar os sindicatos e o papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e sua representatividade entre os trabalhadores, e a partir desse cenário, examinar a necessidade de uma reforma sindical, visando a efetivação da representatividade dos sindicatos. A coleta de dados deu-se na doutrina, legislações, análise de artigos, monografias, dissertações e teses na base de dados SciELO.Org, onde foram analisados 45 (quarenta e cinco) artigos e selecionados, inclusão e exclusão através das palavras chave: Autonomia. Contribuição sindical. Reforma sindical e sindicato. A pesquisa deu-se através da modalidade exploratória e bibliográfica, de tudo utilizando termos e dados atualizados, seguidos pelos princípios e legislações pertinentes ao tema abordado. Nos resultados alcançados, após rever o histórico e antecedentes, os registros sindicais apresentam períodos de contribuição, resquícios, com resultados positivos e negativos. Assim, os resultados da pesquisa demonstram que, a evolução da sociedade, das modalidades de trabalho e contribuições versam sobre uma nova etapa de entendimentos e interpretações, pois algumas desfavoráveis à contribuição, outras favoráveis, versando sobre o posicionamento da realidade de cada autor. Na conclusão, a assertiva de que, nada é constante diante da evolução da legislação, todavia, a não contribuição veio de encontro a anseios da categoria de trabalhadores, restando, assim, lacunas a serem discutidas dentro de cada grupo acerca das necessidades e prioridades na defesa da categoria individual e coletivamente.

Palavras-chave:Autonomia sindical. Contribuição sindical. Reforma sindical. Sindicato

ABSTRACT

The research aimed to analyze the unions and the role of unions in the current Brazilian situation and their representativeness among workers, and from this scenario, to examine the need for a union reform, aiming at the effectiveness of the representativeness of the unions. Data collection took place in doctrine, legislation, analysis of articles, monographs, dissertations and theses in the SciELO.Org database, where 45 (forty-five) articles were analyzed and selected, inclusion and exclusion through the keywords autonomy Union contribution. Union reform and trade union. The research took place through exploratory and bibliographic modality using terms and updated data, followed by the principles and legislation pertinent to the topic addressed. In the results achieved, after reviewing the history and background, the union records show periods of contribution remnants, with positive and negative results. Thus, the results of the research demonstrate that the Evolution of Society, of work modalities and contributions deal with a new stage of understandings and interpretations, as some unfavorable to the contribution, others favorable, dealing with the positioning of the reality of each author. In conclusion, the assertion that Nothing is constant in the face of the Evolution of legislation, however, the non-contribution came against the wishes of the category of Workers, thus leaving gaps to be discussed within each group about the needs and priorities in defense of the category individually and collectively.

Keywords: Union autonomy. Union contribution. Union reform. Syndicate

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2.SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO | 12 |
| 2.1 Conceito de Sindicato | 15 |
| 2.1.1 Classificação Sindical | 17 |
| 2.2 Natureza Jurídica dos Sindicatos | 19 |
| 2.3 Princípios Aplicados ao Sindicalismo Brasileiro | 20 |
| 2.3.1 Dignidade da Pessoa Humana | 21 |
| 2.3.2 Irrenunciabilidade de Direitos | 21 |
| 2.3.3 Razoabilidade e Proteção | 21 |
| 2.3.4 Autonomia Sindical | 22 |
| 2.3.4.1Princípio da Intervenção Sindical Obrigatória | 22 |
| 2.3.4.2Princípio da Equivalência Contratual dos Sujeitos Coletivos | 22 |
| 2.3.4.3Princípio da Boa-fé objetiva | 23 |
| 2.3.5 Liberdade Associativa Sindical | 23 |
| 2.3.5.1 Princípio da Criatividade Normativa | 23 |
| 2.3.5.2 Princípio da Presunção de legitimação dos Atos Negociais da Entidade sindical Operária | 23 |
| 2.3.5.3 Princípio da Prevalência do Coletivo Sobre o Legislativo | 23 |
| 3.CONTRIBUIÇÃO SINDICAL | 24 |
| 3.1 O Sistema de Custeio dos Sindicatos no Brasil | 24 |
| 3.2 Fontes que Compõem a Receita dos Sindicatos | 25 |
| 3.2.1 Contribuição Social | 25 |
| 3.2.2 Multas e Outras Rendas Eventuais | 26 |
| 3.3 Mensalidade Sindical | 27 |
| 3.4 Contribuição Assistencial | 27 |
| 3.5 Contribuição Federativa | 27 |
| 3.5.1 Contribuição Confederativa | 28 |
| 4. O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL | 28 |
| 4.1 Contribuição Compulsória (FIM) | 28 |
| 4.2 Contribuição Sindical Facultativa | 29 |
| 5. ENFRAQUECIMENTO PÓS REFORMA | 29 |
| 5.1 O Fim da Contribuição Sindical Compulsória e Seus Possíveis Desdobramentos | 29 |
| 5.2 Os Motivos que Levaram à Reforma e a Célere da Tramitação Legislativa | 30 |
| 5.3 Mudanças Impostas pela Lei 13.467/2017 | 31 |
| 5.4 Panorama Geral das Alterações | 33 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 41 |
| REFERÊNCIAS..... | 41 |

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa foi distribuída em capítulos, onde no segundo capítulo, pós introdução, foi tratado do surgimento e evolução histórica do sindicato, buscando demonstrar conceito de sindicato, natureza jurídica dos sindicatos, classificação sindical e princípios aplicados ao sindicalismo brasileiro, tudo em busca de aproximar-se das bases sindicais, objetivos e possível compreensão acerca da contribuição sindical.

A seguir, a contribuição sindical foi dividida entre sistema de custeio dos sindicatos no Brasil, fontes que compõem a receita dos sindicatos, mensalidade sindical, contribuição assistencial e federativa, o que traz uma noção sobre a contribuição e sua distribuição entre categorias e classes contributivas.

O fim da contribuição sindical foi tratado em capítulo próprio, que apresentou a contribuição compulsória e seu encerramento.

Ao final, o enfraquecimento pós reforma, o fim da contribuição sindical compulsória e seus possíveis desdobramentos, os motivos que levaram à reforma e a rapidez na decisão pelo legislador, as mudanças advindas pelo advento da Lei 13.467/2017 e o panorama geral das alterações.

No objetivo do estudo, analisar os sindicatos e o papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e sua representatividade entre os trabalhadores, e a partir desse cenário, examinar a necessidade de uma reforma sindical, visando a efetivação da representatividade dos sindicatos.

2.SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO

Os sindicatos surgiram durante a Revolução Industrial para pleitear direitos básicos como, duração do trabalho e salário digno, direitos que, até hoje, mesmo legislados, são desrespeitados. (SANTOS, 2008, p. 248).

Segundo Abreu (1985, p. 30):

O nascimento do Sindicalismo Brasileiro, todavia, pode ser amplamente situado no século XX. As leis do começo de 1900 referentes à agremiações rurais e urbanas, as alterações constitucionais da nossa época marcaram o início da fase do reconhecimento legal das organizações sindicais.

Através dos sindicatos(ROMITA, 2001, p. 47): “diversos direitos trabalhistas foram conquistados, tanto na Inglaterra quanto em outros países da Europa e no Brasil”.

Historicamente, nota-se um importante papel desenvolvido pelos sindicatos no decorrer do seu período de atuação, qual seja, o de limitar a liberdade econômica frente à justiça social. (ROMITA, 2001).

Contudo, os sindicatos no Brasil sempre estiveram fortemente atrelados ao Estado, sendo permitida sua criação pela Constituição de 1891, porém, autorizada sua regularização apenas em 1930, com a Ditadura Vargas, limitando os sindicatos aos estados não permitindo uma liberdade sindical plena. (ROMITA, 2001, p. 47).

Em se tratando da liberdade sindical, bom um retrocesso às classificações anteriores (ABREU, 1985, pp. 25-30):

- a) Liberdade Sindical Sobre este controvertido tema, várias são as manifestações dos autores e, muitos deles limitam-se a debater o assunto dentro do esquema prescrito pela Organização Internacional do Trabalho em suas convenções específicas, sem qualquer modificação. As mais prudentes opiniões neste sentido dividem a matéria em três itens básicos:
- b) Liberdade sindical nas relações dos sindicatos com o Estado: Abrange a independência dos sindicatos com o Estado; o conflito das autoridades e o Estado e a ação sindical; integração dos sindicatos do Estado ou interdependentes.

- c) Liberdade sindical sobre o Plano Individual: Possibilidade de adesão ou retirada, liberdade dentro do sindicato em matéria de emprego; a negação do princípio do sindicato obrigatório com tendência a ser soberano.
- d) Liberdade sindical no meio p r o f isslona 1: - 23 - - 2k - Teríamos aqui, sempre nas palavras de Catharino, liberdade nas relações relativas aos sindicatos dentro das uniões sindicais, entre os sindicatos concorrentes, problemas da pluralidade e unidade sindicais e relações entre entidades obreiras e patronais, liberdade no seio da profissio, de negociação coletiva, e finalmente do exercício sindical dentro da empresa. h.S –
- e) COMENTÁRIO Evidentemente, não existe critério definido que possa estabelecer diferenças essenciais entre os vários tipos de entidades sindicais. Trata-se de uma evolução histórica, sendo os sindicatos organizados tendo em vista os interesses grupais que pretendem defender, ou pelo menos representar. Para o efeito desta dissertação, consideramos somente os sindicatos de empregados, os quais respondem com maior autenticidade ã própria natureza do sindicato como pessoa social, que não se confunde com os tipos elaborados a partir das categorias jurídicas tradicionais.

Asseveram Silva e Gomes (2018, p.2) acerca dos sindicatos no Brasil:

No Brasil, em razão do uso da mão de obra escrava, as diretrizes decorrentes da organização dos trabalhadores somente foram aplicadas após a abolição da escravatura e chegada dos imigrantes para povoar o território nacional. O contato com a cultura estrangeira despertou o interesse dos trabalhadores brasileiros pela conquista de direitos e garantias laborais. Ao final da 1ª Guerra Mundial, o Brasil apoiou a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Os sindicatos foram criados com o propósito de buscar, defender os interesses dos trabalhos no qual representa, trazendo benefícios aos trabalhadores. O principal instrumentos de negociação dos empregados utilizados pelos sindicatos na conquista de conquistas de direitos são os Acordos e convenções coletivas, que por força de Lei são obrigatoriamente intermediados pelos sindicatos das categorias profissionais.

Na história que registra os sindicatos, segundo Silva e Gomes (2018, p. 1):

A luta dos trabalhadores para a conquista de direitos e garantias é uma temática que compõe a história de inúmeras nações. Rememorar a união dos trabalhadores e a origem sindical é demasiadamente importante para a compreensão do momento legislativo atual no Brasil. Em âmbito internacional, ganha maior destaque a atuação normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que cria normas laborais para inspirar os ordenamentos internos das nações que a integram. No território nacional, é chamada a atenção para o trabalho desempenhado pela CUT-Central Única dos Trabalhadores [...].

No que se refere ao sindicalismo e sua história no Brasil (VAZ, 2016) o sindicalismo no Brasil teve sua história iniciada a partir de mobilizações organizadas

por trabalhadores que, durante o século XIX, decidiram lutar pelas conquistas de melhores condições laborais frente a um panorama caótico de exploração humana, na fase inaugural do sistema econômico capitalista.

Salienta Silva e Gomes (2018, p.4):

É importante destacar que a primeira experiência laboral brasileira foi escravocrata, esse regime autorizava a exploração humana exacerbada, a submissão total do escravo à vontade de seus donos e feitores, sob pena da imposição de castigos físicos. Contudo, a cultura europeia de conquistas de direitos chegou, ao país, por meio de imigrantes italianos que vieram colonizar o território nacional.

A cultura escravocrata de negação de direitos incentivou a resistência dos empregadores a negociar com os estrangeiros, todavia, as ideias laborais passaram a ser aceitas e os trabalhadores foram beneficiados. A mão de obra, antes do fim da vigência da Lei áurea foi muito explorada no trabalho com as fazendas de café. (VAZ, 2016).

A Europa é considerada o berço da cultura sindicalista, daí falar-se em direitos laborais e consciência social ao tratar da mão de obra escrava no período da Revolução Industrial.

Neste sentido, asseveram Silva e Gomes (2018, p.4):

O Brasil tentou copiar os padrões estruturais da segunda revolução industrial ocorrida nos países desenvolvidos. Os 50 (cinquenta) anos de industrialização, iniciados na década de 30 (trinta), provocaram uma revolução na estrutura social nacional, pois o aumento do emprego, na área urbana, incentivou o intenso êxodo rural. Em 1934, a presidência da república foi assumida por Getúlio Dornelles Vargas, iniciando o momento histórico chamado de Era Vargas. Nessa época, os movimentos trabalhistas tomavam as ruas do país. No intuito de atender aos anseios desta classe, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Direitos e garantias passaram a ser discutidos, inseridos nas contratações, quando então os sindicatos para representar as categorias foram de suma importância, pois representavam a todos em uma causa cujos resultados também contemplava a classe.

Traz Rodrigues (2018, p. 2), que:

Os primeiros sindicatos foram basicamente organizações de trabalhadores manuais assalariados. Contudo, nos últimos anos, tem-se observado a expansão de um sindicalismo do setor de serviços, agrupando assalariados

de escritórios e de outros grupos de classe média (bancários, aeroviários, médicos, professores etc).

Rodrigues (2018, pp. 3-4) tratam dos primeiros sindicatos brasileiros, assim:

O sindicalismo brasileiro apareceu por volta do começo do século e ganhou impulso nas regiões onde o desenvolvimento do capitalismo e da urbanização levou à formação de núcleos operários de alguma importância (São Paulo e Rio de Janeiro, especialmente). De modo geral, essas primeiras associações operárias (ligas, uniões como eram denominadas) desenvolveram-se a partir de sociedades de auxílio mútuo que, não tinham como objetivo uma ação reivindicatória junto ao patronato. Os sindicatos que se originaram dessas primeiras associações operárias agruparam trabalhadores qualificados, de formação artesanal, tais como pedreiros, pintores, marceneiros, padeiros, chapeleiros, gráficos etc. Até possivelmente a Primeira Guerra Mundial, essas associações de trabalhadores qualificados constituíram os centros mais ativos da militância operária. Posteriormente, com a implantação das grandes fábricas (tecidos, bebidas e alimentos, principalmente) e a expansão dos setores de serviços (ferrovias e transportes urbanos), os sindicatos dos operários desses últimos setores começaram a suplantar as associações dos antigos artesãos. A classe operária desse período constituía-se, em ampla medida, de trabalhadores estrangeiros. Especialmente em São Paulo, nas primeiras décadas do século, a massa operária era formada majoritariamente por italianos, espanhóis e portugueses. Ideologicamente, o anarco-sindicalismo e o socialismo, em menor medida, representavam as correntes doutrinárias dominantes no movimento sindical paulista. No Rio de Janeiro, em contrapartida, a influência das tendências "trabalhistas" ou reformistas" foi maior.

Para Russomano (1958, p. 19):

A origem histórica do sindicato não está na corporação medieval. Esta era uma organização de produtores rigidamente constituída, segundo os padrões da época. Não tem vinculação, portanto, com o moderno sindicato dos trabalhadores. O sindicato começa a nascer, ao contrário, no momento em que a corporação é cindida em duas metades, eplodinão sob a pressão, de dentro para fora, exercida sobre os mestres (a defenderem, intransigentemente, seus privilégios exclusivos), e pelos companheiros (desejosos de ascenderam à condição de mestres). Quando a corporação, por assim dizer, se biparte pela formação de mestrias e companhias, então sim, talvez se possa dizer que começa a história do sindicalismo.

A surgimento dos sindicatos vem de encontro ao que ora se propõe, flexibilização, todavia, a exploração da mão de obra é algo que ainda precisa ser discutido com relação à força sindical decorrente de condições financeiras para manter a luta através de ações, contratação de técnicos, peritos, profissionais jurídicos, etc.

2.1 Conceito de Sindicato

Segundo Mauricio Godinho (2019, p. 1591):“Sindicato seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, lato sensu, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.

Rodrigues (2018, p. 1) conceitua sindicato assim:

O sindicato pode ser definido como uma associação voluntária, de caráter permanente, destinada a defender os interesses de trabalhadores assalariados de uma mesma profissão ou de uma mesma indústria. As primeiras associações sindicais agrupavam geralmente trabalhadores de uma mesma profissão (sindicatos de ofício). Progressivamente, com a expansão da grande indústria, os sindicatos tenderam a organizar trabalhadores que, apesar de exercerem profissões diferentes, estavam empregados numa mesma indústria (sindicatos de indústria).

Para Martins (2019, p. 41):

A legislação brasileira traz em seu conceito no artigo 511, caput, da Consolidação das Lei Trabalhista. Mediante este, o sindicato deve ser interpretado como uma forma de Direito Coletivo do Direito do Trabalho que tem por objetivo na sociedade buscar garantir os direitos e interesses de uma determinada categoria, atuando de forma constante representando empregados e empregadores.

Segundo Abreu (1985, p. 18):

O sindicato é o agrupamento espontâneo dos trabalhadores individuais, funcionalmente lançados em mútua companhia, representa a identificação moral e a unidade psicológica, revelação fatal que vêm aos homens empenhados em trabalho comum, para eles indispensável, pois que à sua falta não seria possível sobreviver. Não há de novo nesse fato, ter assumido a forma de sindicato é mero acidente histórico, determinado pelo tipo de associação imposta pela máquina. A teoria de ser o trabalho mercadoria como qualquer outra, tornou a ação coletiva o único meio de afirmar a condição moral do indivíduo. Tornou-se o sindicato demonstração visível de que o homem não é mercadoria e nem se basta a si próprio.

O SINDJUF-PA (2018, p. 1) define sindicatos, assim:

Um sindicato é uma associação de trabalhadores tendo como função defender os seus interesses e direitos profissionais e de sua cidadania.

Cada trabalhador é livre de participar na constituição de um sindicato e de se tornar sócio, sendo o conjunto dos trabalhadores organizados num sindicato livre de estruturar e regular o seu funcionamento e definir as formas e os objetivos da ação coletiva. Os sindicatos assumem atualmente um papel primordial na nossa sociedade face às graves crises nacionais a que assistimos. Nas sociedades moderna, a organização segundo interesses comuns é cada vez mais uma necessidade.

A palavra chave a partir do conceito de vários autores é associação, trabalho, participação, coletividade e funcionalidade, o que resta a concluir que conceituar sindicato é comunicar-se em uma só linguagem.

Do ponto de vista sociológico e antropológico, segundo Abreu (1985, pp. 62-3):

[...]o sindicato aparece como a organização dos trabalhadores a partir de suas próprias necessidades de auto-defesa, organização anterior ao seu reconhecimento pelo Estado e caracterizando uma forma de comportamento social, com sua própria produção normativa; esta só se define da produção institucional definida através de usos e costumes porque, sendo de aparecimento relativamente recente, a partir da consolidação do capitalismo, assumiu a forma racional de contrato ^ convenções coletivas - e consolidou suas próprias normas escritas, reconhecidas ou não pelo Estado. Neste sentido, o sindicato é uma instituição, tal como a família, a empresa e o próprio Estado, porque se caracteriza por um comportamento grupal uniforme e definição normativa. Mas o sindicato é também uma instituição porque é o produto da evolução do povo e é por ele acatado e corresponde às suas aspirações e a sua índole, tendendo a permanecer, independentemente de seu reconhecimento pelo Estado. Assim, o sindicato institucionalizou-se precisamente por que deixou de ser efêmero, mas incorporou-se à vida dos trabalhadores, no mundo contemporâneo.

Conclui Abreu (1985, p. 64) acerca de sindicato: “A plenitude do sindicato como instituição está justamente na possibilidade que ele tem de atuar com independência, como a própria corporação trabalhista no meio social [...]”.

2.1.1 Classificação Sindical

Oviedo, em 1952, citado por Abreu (1985, p. 25), em seu estudo, apresenta a classificação dos sindicatos:

SINDICATO LIVRE ou OBRIGATORIO - Ao primeiro, meramente voluntário, associa-se quem quer. Na segunda, há decisão de cima para baixo do Poder Público, a vontade individual deve dobrar-se à vontade do Estado.
b) SINDICATO PARTICULAR ou OFICIAL - O primeiro tipo goza de liberdade ampla e geral, consequência simples do direito de associação. Na outra, o sindicato se transforma em órgão do Direito Público, colaborador,

servindo para representar os interesses profissionais junto à Administração Central.

c) SINDICATO SIMPLES ou MISTO - Conforme admita exclusivamente membros de uma classe ou conjugue ambos em entidades comuns. d) SINDICATO SIMPLES ou COMPOSTO - Na simples, "unidades células associativas", o sindicato, enfim. Nas compostas uniões sindicais, quer em federações, quer em confederações, podendo as primeiras, ser ecléticas ou específicas.

Prossegue Abreu (1985, pp. 25-7) classificando os sindicatos por categorias:

Sindicato por profissões ou officio: Trata-se da forma mais antiga de organizar os efetivos dentro dos quadros sindicais. Foi por essa forma que surgiu o sindicalismo nos Estados Unidos e Inglaterra. As "trade unions" inglesas, organizavam-se a princípio apenas com indivíduos da mesma profissão. A Federação Americana do Trabalho surgiu dessa forma também. Nesse tipo de sindicato não importa a natureza da atividade exercida; sendo por isso denominada organização horizontal porque os membros do sindicato se distribuem por várias empresas que os ocupam. Atualmente é motivo de crítica por parte dos trabalhadores, mesmo porque é uma exceção não sendo muito utilizada. O objeto da crítica baseia no fato de que este tipo de sindicalização acaba contribuindo para formar um "espírito de aristocracia do officio".

4.2 - Sindicatos por Indústrias ou por Categorias: Ao contrário da anterior, não se inclui em seus quadros apenas os membros de uma profissão, mas todos os empregados, técnicos ou não, da mais ínfima categoria à mais elevada, de uma empresa ou indústria. Denomina-se vertical este tipo de organização, por agrupar todos aqueles que trabalham em empresas interligadas pela realização de atividades iguais ou análogas. São consideradas mais democráticas porque não estabelecem distinções decorrentes do exercício de uma profissão determinada.

4.3 - Sindicatos mistos: - 20 - são uma forma de organização que historicamente corresponde ao pensamento social cristão. Consiste em agrupar, no mesmo sindicato, empregados e empregadores. Não se conhece sindicatos desse tipo que tenham dado resultado, a não ser na Espanha de Franco, e Portugal à época de Salazar, este para reuniões agrárias. k.k -

4.4 - Sindicatos exclusivos ou homogêneos: Trata-se de forma oposta ao sindicato misto; serve a aglutinação dos indivíduos de acordo com o contraste de interesses, são empregados versus empregadores, servindo melhor à contratação coletiva. k.S ~

4.5- Sindicatos patronais: Os sindicatos patronais organizam-se por pessoas jurídicas, independentemente da vinculação direta da pessoa física do empregador, embora o sistema não o exclua. k.b.-

4.6 - Sindicatos por "categoria diferenciada": Referem-se a profissões que possuem estatuto profissional especial. Existe em certos países em que os altos empregados, exercentes de funções de direção ou supervisão da empresa estão proibidos de se filiarem aos sindicatos dos demais trabalhadores. Por outro lado, ainda que não exista proibição nesse sentido, há possibilidade destes empregados organizarem sindicatos próprios.

4.7 ■ Sindicatos por federações: Trata-se de uma modalidade de organização em que há a agremiação de sindicatos de todos os matizes (uniões ou federações ecléticas) ou apenas os que representam empregadores ou trabalhadores do mesmo ramo econômico ou profissional.

4.8 - Sindicatos por confederações: É formada pela fusão de duas ou mais federações, podendo ser específica para cada ramo da economia ou confederações gerais (centrais sindicais) onde há o agrupamento de

entidades representativas de atividades pertinentes aos diversos setores da atividade econômica ou profissional. Um exemplo desta forma de organização seria o "Afi" um grande sindicato americano que se uniu ao "Cio" formando uma confederação unitária.

4.9 - Sindicatos verticais: São os que agrupam pessoas que se dedicam a determinada atividade, considerando não a profissão individual, mas o destino da produção. Por exemplo. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, evidentemente, há pedreiros, serventes, armadores, mas também carpinteiros, eletricitas, pintores. O sindicato vertical, segundo o proficiente trabalhista JOAO RÉGIS FASSBEN- -----, (8) DER TEIXEIRA, não é apanágio de ditaduras. Em algumas democracias como por exemplo, nos EE.UU, embora sem exclusividade, existem entidades puramente verticais, as CompanyUnions - Sindicatos de Empresas que se unem em verdadeiras federações (industrial unions). Mas que, de qualquer maneira, para maior sobrevivência e defesa comuns, se filiam às grandes centrais sindicais ianques. Daí porque alguns autores confundem ou usam como sinônimos sindicalismo vertical com o de empresa. A.

10 - Sindicatos horizontais: são aqueles em que a base profissional está constituída por tipos de trabalho ou atividade a forma mais tradicional de agrupação profissional.

Diante de todo o histórico que antecedeu à classificação dos sindicatos, estes atualmente se classificam como uma maneira criada com o objetivo de defender a classe trabalhadora contra abusos praticados contra ela de maneira arbitrária e fora dos padrões de cogitação estabelecidos pela lei em exercício. Mas também os sindicatos se estabeleceram como entidades que através de um conjunto de contribuições de seus associados se manteriam vivas mediante o pagamento de verbas pré-estabelecidas com o objetivo de assegurar a garantia e o pleno funcionamento através de um time especializado e organizado que proporcionaria a sensação de segurança para os trabalhadores daquela classe que aderissem a tal.(MARTINS, 2019).

Através dessa perspectiva, podemos concluir que os sindicatos são instituições privadas que atendem ao público geral sem nenhum vínculo do Governo, mas que operam com o objetivo de servir aos interesses da população especialmente da classe trabalhadora reunindo provas e elementos necessários para que essas exerçam as suas atribuições de maneira clara específica e acima de tudo objetiva de acordo com os padrões da lei trabalhista.(MARTINS, 2019).

2.2 Natureza Jurídica dos Sindicatos

A natureza jurídica dos sindicatos era considerada tributária, no qual se enquadrava nos termos do artigo 149 da Constituição da República, e o artigo 3º do Código Tributário Nacional, ambas como uma obrigação compulsória. No entanto, com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) tirou a obrigatoriedade, a

contribuição sindical tornou-se facultativa necessitando que autorização expressa do funcionário, devido a alteração ocorrida na redação do artigo 578 da Consolidação das Leis Trabalhistas pela reforma trabalhista. (BRASIL, 2017).

A doutrinadora Vólia Bomfim (2017, p. 1242) conceitua os sindicatos que:

O sindicato é pessoa jurídica de direito privado. É uma associação civil sem fins lucrativos, tendo caráter de direito privado revelado por ser criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter sua finalidade voltada à defesa de seus interesses.

Ao mesmo tempo (CASSAR, 2017) entende que a natureza jurídica dos sindicatos é de ser uma associação privada de caráter coletivo, com atuação em defesa e buscando ampliar os interesses econômicos e profissionais dos trabalhadores sendo eles autônomos ou subordinados.

Na Constituição de 1937 foi inserido a contribuição sindical, abrangendo todas as classes representada pelos sindicatos, independentemente de ser associado ou não ao sindicato. Após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) foi alterado a contribuição sindical passando a ser facultativa, necessitando da autorização via expressa e prévia da autorização do trabalhador.

2.3 Princípios Aplicados ao Sindicalismo Brasileiro

Princípio é a causa primária dos fatos da vida. (PINTO, 1998).

Princípio Funciona como elemento de integração do Direito, fundamentos do artigo 8º da Consolidação Trabalhista. (BRASIL, 2023).

Para Oliveira e Dorneles (2011, p.25):

O fato de que os princípios básicos do Direito Coletivo do Trabalho são desdobramentos próprios do princípio protetivo característico do Direito Individual do Trabalho, o valor central é a dignidade da pessoa humana, que poderia ser “traduzido”, numa linguagem “laboral”, como dignidade do trabalhador, ou promoção do trabalho decente, digno.

Os princípios(AZAMBUJA, p. 8): “Representam uma forma de flexibilizar a relação individual do trabalho, de um lado o trabalhador e do outro lado o empregador com poder econômico e diretivo sobre o trabalho subordinado do empregado”.

Para Delgado (2006, p.1320), os princípios estão divididos assim:

Princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, cuja observância viabiliza o surgimento das organizações coletivas a partir das quais serão desenvolvidas as relações sociais características do segmento em análise;

Princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva, os quais regem as relações grupais das atividades laborais, definindo os parâmetros das condutas dos seres envolvidos.

E princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídica das normas produzidas pelos contratantes coletivos, os quais iluminam a relação entre as normas oriundas da negociação coletiva e as normas heterônomas tradicionais do ramo individual do direito trabalhista.

Com relação aos princípios regentes do Direito Coletivo do Trabalho, entende Vólia (2008, p.31):

Que se dividem em preponderância do interesse coletivo sobre o individual, autonomia coletiva ou poder de auto-regulamentação, busca do equilíbrio social ou da paz social, adequação ou adaptação, limite da negociação coletiva, boa-fé ou lealdade entre os negociantes, intervenção obrigatória do sindicato, equivalência dos negociantes, atuação de terceiros.

Não descaracterizando, o mais relevante dos princípios é o da dignidade da pessoa humana que se sobrepõe aos demais, uma vez que o trabalhador e empregador fazem jus a um tratamento digno.

2.3.1 Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição Federal de 1988, artigo 1º, III, traz o princípio da dignidade da pessoa humana, considerado um valor moral e espiritual inerente a todas as pessoas, dotado desse preceito, ainda considerado como princípio máximo de todo Estado Democrático de Direito, inserido no rol dos Direitos Fundamentais. (KANT apud LIMA, OPUSZKA, 2007).

2.3.2 Irrenunciabilidade de Direitos

O princípio da irrenunciabilidade (PLÁ RODRIGUEZ apud RUY (1999, p. 6): "É a impossibilidade jurídica de privar do empregado os direitos concedidos pelo Direito do Trabalho. As partes não podem abdicar de seus direitos de ordem pública".

Segundo Plá Rodriguez apud Ruy (1999, p. 6):

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente.

Este princípio tem em seu fundamento a indisponibilidade de certos bens e direitos.

2.3.3 Razoabilidade e Proteção

Razoabilidade remete a equilíbrio e bom senso. No que tange à área jurídica, a doutrina majoritária trata deste princípio como sendo que a razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio comum. (MARTINS apud LIMA, OPUSZKA, 2007).

O princípio da proteção é de grande relevância no Direito do Trabalho, pois cuida da proteção aos trabalhadores com condição econômica inferior aos empregadores. (LIMA, OPUSZKA, 2007).

Para Martins (2011), este princípio pode ser interpretado de diversas formas, entre estas o *in dubio pro operário*, sendo a norma mais favorável ao trabalhador.

Há de se ressaltar que, o *in dubio pro operário* não é aplicável na íntegra no processo do trabalho, haja vista que, não se pode decidir a favor do trabalhador, mas averiguar o ônus da prova ao caso concreto, fundamentos dos arts. 333, do CPC e 818 da CLT. (MARTINS, 2011).

2.3.4 Autonomia Sindical

Este princípio, segundo Lisboa (2016, p.1): “Sustenta a garantia de autogestão dos sindicatos dos trabalhadores, sem a interferência empresarial ou estatal em seu funcionamento”.

2.3.4.1 Princípio da Intervenção Sindical Obrigatória

Traz este princípio(AZAMBUJA, 2011, p. 16) que:”A participação da entidade sindical obreira é indispensável à caracterização da existência de uma relação

coletiva, não se podendo falar em negociação coletiva senão quando os contratantes forem entidade sindical de trabalhadores”.

2.3.4.2 Princípio da Equivalência Contratual dos Sujeitos Coletivos

Reza este princípio (DELGADO, 2006, p. 8): “Que, os contratantes, estando em um plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e resistência, passíveis de utilização no momento de construção do acordo ou convenção coletiva”.

2.3.4.3 Princípio da Boa-fé objetiva

Em se tratando de uma relação jurídica(AZAMGUJA, 2011, p.8):”Os integrantes devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência em busca da verdade real decorrente da honestidade”.

2.3.5 Princípio da Liberdade Associativa Sindical

A não adesão a Convenção de nº 87 da OIT, cujo tratado prevê a liberdade sindical, consistente no direito de sindicatos e sindicalizados gozarem de liberdade de escolha e representação. Todavia, com o sistema de unicidade sindical, os trabalhadores estão limitados a um sindicato por categoria em cada unidade territorial do município. Desse modo, a não adesão a Convenção nº 87 da OIT trouxe significativos retrocessos para a organização sindical brasileira e para o impasse da representatividade dos trabalhadores.

2.3.5.1 Princípio da Criatividade Normativa

Neste princípio os instrumentos coletivos negociados constituem fonte normativa com alcance *ultra partes*. (AZAMBUJA, 2011).

2.3.5.2 Princípio da Presunção de legitimação dos Atos Negociais da Entidade sindical Operária

Neste princípio, as ações da entidade sindical estão legitimadas pela sua base sindical.

2.3.5.3 Princípio da Prevalência do Coletivo Sobre o Legislativo

A negociação coletiva (ABREU, 1985) se destaca por produzir fontes jurídicas e válidas superior às normas gerais (lei).

3.CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Adentrar ao tema levou a conceitos e compreensões que levaram à construção e evolução dos sindicatos. No estudo de Abreu (1985, pp. 44-45), ele trata da contribuição sindical baseando-se em fundamentos históricos e fatos e fundamentos:

A contribuição sindical (ex-imposto sindical), foi criada em 1940 e cobrada desde 1942, representando uma função normal dentro dos ditames da Carta de 1937, sendo expressamente autorizado pelo artigo 138. A contribuição sindical é considerada inconstitucional, por ponderável corrente doutrinária, uma vez que fere a liberdade sindical. Não consta do orçamento da República, não podendo ser cobrada de ninguém, e pela sua inconstitucionalidade já se manifestaram juristas e financistas, do porte de A l i o - mar Baleeiro, José F. de Souza e outros. Alguns consideram a contribuição sindical como inconveniente e nociva, pois altera a verdadeira vida associativa, permitindo a formação de falsos líderes, dando uma aparência de grandeza ao sindicato, mas puramente material, acumulando patrimônio e não pessoas; essa opinião tem seus opositores os quais sustentam que face à grandiosidade geográfica do país, uma infinidade de entidades sindicais, obreiros ou não, deixa de ter condições de existência pelas dificuldades da região. Os sindicatos gozam de prerrogativas especiais e anômalas impostas pelo gabarito social que carregam. Como tal, além de representação total perante a sociedade, têm especial capacidade processual, ampla e nata, independendo de mandato expresso, por parte dos interessados. Há garantia para fundação de quantos sindicatos o desejam os membros de uma coletividade.

A Contribuição Sindical (BRITO FILHO apud BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 109) ou contribuição associativa: "São mensalidades devidas por trabalhadores sindicalizados, cujo valor e forma de cobrança são definidos em assembleia e estatuto dos sindicatos, sendo a principal fonte de custeio dos sindicatos".

Nos fundamentos do art. 8º, IV da CF/88 (BRASIL, 1988 apud BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 201): "É imposta a todas as categorias profissionais e

econômicas mediante aprovação em assembleia e regulamentação por norma infraconstitucional”.

3.1 Fontes que Compõem a Receita dos Sindicatos

As associações sindicais consistem basicamente em uma organização disposta a organizar e coordenar de maneira nacional ou regionalmente a maneira como cada grupo de trabalhadores irá exercer ou desempenhar as suas funções prévias de acordo com cada empresa e com cada grupo de trabalho.

No que tange as contribuições, Delgado (2019) entende que a confederativa tem natureza jurídica desde a sua inclusão na Constituição da República de 1988 é de obrigação consensual, dependendo da concordância do empregado para ser cobrada. Segundo Martins (2019, p. 42): “O objetivo da contribuição confederativa não é o de custear o sistema sindical, mas o confederativo, do qual fazem parte os sindicatos, federações e confederações, não só da categoria profissional, como da categoria econômica”.

Segundo Brito apud Brasileiro, Brasileiro (2021), a contribuição sindical continua sendo a fonte de receita, sendo 5 (cinco) as fontes, contribuição social, contribuição confederativa, contribuição assistencial, multas e outras rendas e contribuição sindical.

3.2 O Sistema de Custeio dos Sindicatos no Brasil

O sindicato depende de contribuições para que possa executar suas funções e atribuições, bem como representação e assistência à categoria.

As espécies de contribuições sindicais, segundo Brasileiro e Brasileiro (2021, p.6), são: “Sindical ou legal, associativa ou do sócio, assistencial e confederativa, que, segundo as espécies de contribuições sindicais”

Neste sentido Brasileiro e Brasileiro (2021, p.6): “Contribuição sindical ou legal corresponde para os empregados a um dia de trabalho por ano de serviço e para os empregadores é calculada sobre o capital da empresa, nos termos do artigo 580 da CLT”.

Essa contribuição, no entendimento de Brasileiro e Brasileiro (2021, p.6), é prevista em lei e devida por todos aqueles que pertencem à categoria, sindicalizados ou não, revelando a natureza tributária, independente da vontade das partes:

Contribuição associativa ou do sócio, como o próprio nome sugere, é devida exclusivamente pelos associados ao sindicato e prevista no estatuto do sindicato.

A contribuição confederativa é prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e fixada em assembleia geral para o custeio do sistema confederativo, independentemente da contribuição prevista em lei (art. 580 CLT).

4) A contribuição assistencial está prevista no artigo 513, “e”, da CLT, e fixada em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, com o fim de custear as despesas que o sindicato teve pela participação em negociações coletivas.

Entende o STF que tanto a contribuição assistencial quanto a federativa não são obrigatórias, em face ao princípio da liberdade sindical (precedente normativo 119, TST).

3.2.1 Contribuição Social

Também conhecida como contribuição associativa, refere-se a mensalidades devidas por sindicalizados, cujo valor tem previsão no estatuto do sindicato ou em assembleia, baseia-se no princípio da liberdade coletiva.

Para Brito apud Brasileiro e Brasileiro (2021, p.4): “A contribuição social deveria ser a principal fonte de custeio dos sindicatos, pois demonstra a mobilização da categoria”.

3.2.2 Multas e Outras Rendas Eventuais

As multas e outras rendas eventuais, Brasileiro e Brasileiro (2021, p.6): “Não representam fonte substancial para os sindicatos, todavia, mas os patronais são a principal fonte, que, além das multas, doações, aplicações e rendimentos diversos”.

3.3 Mensalidade Sindical

Existem quatro tipos de contribuição ao Sindicato, a contribuição assistencial, contribuição confederativa, contribuição sindical, e da mensalidade sindical.

Entretanto, houve alteração apenas na forma de cobrança da contribuição sindical, as demais não sofreram qualquer tipo de alteração.

Ossindicatos possuem quatro formas prevista em lei para captação de receitas: a contribuição confederativa, contribuição assistencial e da mensalidade sindical. No entanto a única alteração ocorreu na contribuição sindical que durante muito tempo a contribuição sindical era de forma compulsória a todos os trabalhadores celetista, sendo descontada uma vez por ano sempre no mês de março o equivalente a um dia de cada trabalhador. Será feita a análise da formação dos sindicatos e os princípios como a liberdade sindical e a unicidade sindical, previsto na Constituição Federal de 1988.

A contribuição sindical foi instituída na Constituição de 1937 abrangendo todas as classes que os sindicatos representavam, seja o empregado associado ou não ao sindicato.

A contribuição sindical que já trouxe muitas polêmicas e controvérsias porque muitos não aderiram por acharem que se tratava de um desconto abusivo e que o trabalhador deveria optar por se desejaria ou não fazer parte de uma instituição sindical. Mas basicamente essa contribuição ela diz respeito alguns direitos que aqueles que aderem a ela possuem como o uso de tratamento médico, tratamento odontológico, acompanhamento psicológico e judicial e também participação em colônias de férias destinadas para o lazer.

3.4 Contribuição Assistencial

Existe também a contribuição assistencial que também era de caráter facultativo, ou seja, elegível pelo trabalhador sofrer o desconto ou não, mas que tinha como principal objetivo cobrir despesas relacionadas a trâmites sindicais e despesas comuns como reuniões e outras despesas pontuais.

Para Brasileiro e Brasileiro (2021, p.4):

Também denominada taxa negocial, a contribuição a que se refere o art. 513, "e" da CLT é estabelecida em convenções ou acordos coletivos e visa ao ressarcimento do sindicato com despesas geradas em negociações, campanhas salariais, etc. Pode ser cobrada também para financiar atividades assistenciais prestadas pelo sindicato. Sua cobrança a trabalhadores não sindicalizados é vedada pela jurisprudência do STF, ainda que os demais empregados tenham adquirido as mesmas vantagens por meio da atuação do sindicato.

Quanto a contribuição assistencial, segundo Martins, 2019, p. 302):

É identificada em acordos e convenções coletivas para o custeio das atividades assistências prestadas pelos sindicatos. A contribuição assistencial tem como objetivo a cobertura dos serviços assistenciais prestados pelo sindicato, inclusive por ter participado das negociações coletivas ou da propositura do dissídio coletivo. Por fim, a mensalidade sindical que está prevista no estatuto é paga pelos sindicalizados tem como benefícios aos associados através de convênios com hospitais, laboratórios entre outros.

3.5 Contribuição Federativa

Já em relação a contribuição federativa que foi estabelecida na Constituição de 1988 dizia respeito a verba destinada a cobrir as despesas não dos sindicatos especificamente, mas das instituições confederativas relacionados ao trabalho. Um outro aspecto interessante a respeito desta contribuição é que ela não era obrigatória, mas consensual desde sua criação, ou seja, o trabalhador optava por se queria ou não ter esse desconto em que seu benefício.

3.5.1 Contribuição Confederativa

Esta modalidade de contribuição(BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 12):
“Tem por objetivo a manutenção do sistema confederativo de representação sindical”.

O valor deve ser repassado pelo sindicato às federações, confederações e centrais sindicais. A contribuição(BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p.81):”Também é definida em assembleia e devida apenas pelos sindicalizados”.

4. O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Contribuição Sindical ou Contribuição Compulsória teve seu fim a partir do advento da lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

4.1 Contribuição Sindical ou Compulsória (FIM)

Antes da reforma os empregadores eram obrigados a realizar descontos em folha de pagamento de seus trabalhadores com o objetivo de destiná-lo a instituição sindical que o representava, mas com a mudança que tornou este valor de desconto facultativo muitos trabalhadores passaram a optar por não gerar esse tipo de valor em folha salarial. Com isso as instituições se viram obrigadas a promoverem outras formas de arrecadação para que suas estruturas não sofressem impactos consideráveis a ponto de colocar em risco o seu funcionamento.

Para Brasileiro e Brasileiro (2021, p.4):

Até a entrada em vigor da lei 13.467/2017, sua cobrança era obrigatoria. Após as alterações dos artigos 545, 578 e 579, a cobrança passou a depender de autorização prévia e expressa dos empregados que assim facultarem, seguindo a mesma forma de pagamento, com valor equivalente a um dia de trabalho ao ano, cujo desconto em folha seria fianlizado pelo empregador no mês de março.

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), como elemento principal, que trouxe mudanças quanto ao sistema de contribuição dos sindicais dos trabalhadores e aos direitos trabalhistas.

Lembrando que essa é uma questão antiga que já fez parte de vários debates sobre a doutrina correta ou não a se adotar em relação à disposição das formas como os sindicatos se organizam e também da maneira como eles não amparam ou pelo menos deveriam amparar a classe dos trabalhadores.

4.2 Contribuição Sindical Facultativa

A contribuição sindical (BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 54): "É a única que pode ser cobrada a trabalhadores não associados".

São limitadas alternativas para suprir a redução da receita em face à não obrigatoriedade da contribuição sindical. As associações não tem eivado esforços em busca de aproximar o trabalhador dos sindicatos aos eventos, participações, filiações e anuência com a cobrança de contribuições.

Para Dantas Junior apud Brasileiro e Brasileiro (2021, p. 8): "Essa contribuição sindical obrigatória servia para o custeio das despesas do sindicato, a manutenção de sua sede, a contratação de advogados, eventuais deslocamentos dos dirigentes, montagem de estrutura de greve ou de assembleia geral".

Discussões ainda pairam acerca do não(funcionamento) do sindicato sem qualquer renda para suportar as despesas.

O impacto financeiro (PEÇANHA apud BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 112):” Cumulado com a retirada da natureza jurídica tributária ao imposto sindical, sem alteração dos arts. 8º, IV, 146, III e 149 da CF/88, pode-se verificar a questão controvertida com relação ao Sistema tributário Nacional”.

5. ENFRAQUECIMENTO PÓS REFORMA

Após a reforma, não se pode afirmar o enfraquecimento dos sindicatos, mas uma luta consciente acerca da sua relevância em busca de adesões para que possam estabelecer-se diante das demandas, suportando despesas e manutenção diante de necessidades básicas para representatividade dos empregados.

5.1 O Fim da Contribuição Sindical Compulsória e Seus Possíveis Desdobramentos

A partir do modelo de pluralismo recomendado pela OIT na Convenção 87, (YAMAMOTO apud BRASILEIRO, BRASILEIRO, 2021, p. 84): “haveria tendência de ampliação à sindicalização e ao sentido de liberdade sindical, o que estaria adequado à ausência de contribuição obrigatória”.

Yamamoto *in* Brasileiro e Brasileiro (2021, p.8) entende que: “É curiosa a liberdade cultivada pelo cinismo: ela permite que o trabalhador decida se vai ou não contribuir financeiramente com o sindicato, porém, obriga que o trabalhador seja representado pelo sindicato”.

Segundo Sepúlveda Sobrinho (2019, pp. 21-2):

A reforma trabalhista, ao retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical, aproximou o sistema sindical à Convenção n. 87 da OIT e, ao se tratar de uma medida isolada, sem respeito aos princípios contidos na norma internacional, o corte de recursos se deu na perspectiva de esvaziar as prerrogativas sindicais e de fragilizar a capacidade de ação coletiva e classista.

Insta-nos afirmar que haverá ajustes e reformulações quanto a despesas, orçamentos, flexibilizações dentro de cronogramas, o que, provado, deverá

aproximar mais os trabalhadores dos sindicatos em busca de uma luta menos onerosa ao bolso dos empregados, mais comunicativa e dentro dos critérios responsáveis acerca dos gastos.

5.2 Os Motivos que Levaram à Reforma e a Célere da Tramitação Legislativa

Destaca-se a importância sindical para que os trabalhadores tenham seus direitos respeitados e possam pleiteá-los de maneira isonômica junto ao empregador, razão deste tema ser o objeto da pesquisa. Todavia, com o decorrer dos anos, o desmonte sindical vem se evidenciado no Brasil. Os trabalhadores cada dia mais desacreditam nesse órgão, o que pode ser suposto a partir da baixa representatividade na atual conjuntura sindical brasileira. No Brasil, é adotado o sistema de unicidade sindical, bem como a organização sindical se dá a base de categoria (SANTOS, 2008, p. 249).

A reforma trabalhista retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical em vista da desarmonização com o sistema sindical estabelecido pela OIT-Organização Internacional do Trabalho. O Brasil prosseguiu, mesmo sem ratificar a Convenção n. 87 da OIT. A retirada da contribuição sem medidas outras para valorizar a liberdade sindical prejudicou os sindicatos na luta pelos direitos sociais e manteve, mesmo assim, o trabalhador vinculado ao sindicato sem o livre processo de escolha da organização que represente o interesse da categoria. (SEPÚLVIDA SOBRINHO, 2019).

No entendimento de Sepúlveda Sobrinho (2019, p.31):

A contribuição sindical obrigatória é danosa sob a luz da Convenção n. 87 da OIT. Contudo, a Reforma Trabalhista não realizou a modificação normativa com o objetivo de consagrar a plena liberdade sindical. Até porque, ainda restam algumas modificações para atingir este objetivo, como o fim da unicidade de representação sindical, por exemplo.

O fim da contribuição sindical, embora pareça um passo para a aproximação do ordenamento brasileiro à Convenção n. 87 da OIT, não se trata do objetivo da norma e sim uma forma de enfraquecimento do sistema sindical nacional, que perde, grande parte do seu poder econômico e a conseqüente capacidade de negociação, daí falar-se na proximidade da Convenção n. 87 da OIT, diminuindo as conquistas dos sindicatos do Brasil. (SEPÚLVEDA SOBRINHO, 2019).

5.3 Mudanças Impostas pela Lei 13.467/2017

O Brasil passou por uma das mais fervorosas alterações na seara trabalhista desde a CLT em 1943 com o advento da Lei 13.467/2017 que trouxe mudanças no mercado de trabalho. (CARVALHO, 2018).

Questiona-se a necessidade de uma reforma sindical no Brasil, visto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu, em sua Convenção nº 87 (OIT, 1948), a importância da pluralidade sindical para a melhoria da representatividade deste órgão em meio aos trabalhadores. Logo, o objetivo da presente pesquisa é analisar o papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e sua representatividade entre os trabalhadores, para, a partir desse cenário, examinar a necessidade de uma reforma sindical, visando à efetivação da representatividade dos sindicatos.

Godinho e Delgado *in* A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/17 (2022, p. 246) trazem que:

A escolha da Lei de Reforma Trabalhista, sentido de simplesmente eliminar a obrigatoriedade da antiga contribuição celetista, sem regular, em substituição, outra contribuição mais adequada, parece esbarrar em determinados óbices constitucionais. E que a constitucionalização, pelo art.149 da CF, desse tipo de contribuição social “de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas” (texto do art.149, CF; grifos acrescidos) confere a essa espécie de instituto regulado pela Lei um inequívoco caráter para fiscal. Esta relevante circunstância, sob a perspectiva constitucional, pode tornar inadequado o caminho da simples supressão, por diploma legal ordinário (lei ordinária), do velho instituto, sem que seja substituído por outro mais democrático. Ora o art.146 da Constituição Federal, ao fixar os princípios gerais do Sistema Tributário Nacional, explicitou caber a lei complementar (mas não é a lei meramente ordinária) “regular as limitações constitucionais ao poder de tributar” (inciso II do art. 146 da CF). Explicitou igualmente caber à lei especialmente sobre: (...) a) definição de tributos e suas espécies...; (...) b) obrigação, lançamento, crédito... (art. 146 da CF, em seu inciso III alíneas “a” e “b”) Em síntese a lei ordinária não ostenta semelhantes atribuições e poderes.

A Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), passou a vigorar em 11/11/2017 e alterou de forma considerável e realista a maneira como os sindicatos passaram a exercer os seus trabalhos para cada classe trabalhadora de acordo com as suas respectivas categorias.

A Lei introduziu o artigo 611-A na CLT que trata dos acordos coletivos e a prevalência sobre a lei (CARVALHO, 2018, p. 83), *in verbis*:

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 superior 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
- 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.

No comentário às alterações (CARVALHO, 2018, pp. 83-4):

Artigo 611-A busca flexibilizar os dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV). Porém, antes de se tratar desses dois pontos especificamente e sua relação com outros artigos da reforma, deve-se destacar alguns parágrafos deste artigo que buscam garantir a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, limitando o papel da JT na análise dos acordos e convenções.

O primeiro parágrafo do Artigo 611-A(CARVALHO, 2018, p. 9):

Estabelece essencialmente que não cabe à JT dispor sobre o conteúdo dos acordos, devendo ela apenas analisar sua conformidade aos elementos juridicamente formais. Da mesma forma, no § 2o, o legislador procura estabelecer que a ausência de contrapartidas pela retirada de direitos legais não deve ensejar a nulidade dos acordos por vício do negócio jurídico, evitando prática comum na JT atual que tende a anular convenções e acordos que apenas contenham cláusulas restritivas aos direitos dos trabalhadores.

No mesmo sentido, Carvalho (2018, pp. 83-4):

Artigo 611-B, lista-se aquilo que não é passível de ser negociado, sendo basicamente itens que constam na Constituição Federal (como número de dias de férias, licença-maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho etc.). Cabe notar que o parágrafo único deste artigo procura evitar que a JT anule cláusulas de acordos coletivos que impliquem em

jornadas excessivas, levando em consideração seus efeitos sobre a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador

O Artigo 394-A permite o trabalho de gestantes em atividades insalubres em graus médio e mínimo, exceto mediante apresentação de atestado de saúde; entretanto, o item XII do Artigo 611-A permite a negociação do enquadramento da insalubridade, o que abre a possibilidade para que gestantes trabalhem em condições de insalubridade que atualmente sejam consideradas de grau máximo.

Entre controvérsias, a doutrina majoritária e os Tribunais Superiores tem adotado a medida menos gravosa e a proteção ao empregado, eis que o emprego é relevante e ao empregador também devem ser dadas garantias dentro do critério direitos, deveres e obrigações entre empregador e empregado.

5.4 Panorama Geral das Alterações

Traz o artigo 58 (BRASIL, 2017): “Sobre a desconsideração como tempo de jornada de trabalho o deslocamento para o trabalho quando fornecido pelo empregador”. O Artigo 58-A BRASIL, 2017): “Amplia o regime de tempo parcial de vinte e cinco horas sem possibilidade de hora extra para trinta horas, ou vinte e seis horas com até seis horas extras semanais”

E acrescenta (BRASIL, 2017):

Art. 58 A – [...]

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas

O artigo 59 (BRASIL, 2017): “Estende o banco de horas para acordo coletivo para todos os trabalhadores, estabelece prazo de seis meses para compensação em acordos por escrito (§ 5º) e prazo de 1 mês para compensação sem a necessidade de acordo por escrito (§6º)”.

O artigo 59-A (BRASIL, 2017): “Legaliza a jornada 12-36 para qualquer trabalhador, excluindo a necessidade prévia do Ministério do Trabalho para atividades insalubres”.

O artigo 59-B (BRASIL, 2017):

Busca reduzir o pagamento das horas extras em jornadas não compensadas e ainda busca evitar que a justiça do Trabalho interprete o

uso recorrente de horas extras em acordos sobre o banco de horas como forma de burlar os limites constitucionais da jornada de trabalho e minimização do pagamento de horas extras.

Trouxe o artigo 59-B (BRASIL, 2017):

Que o não atendimento das exigências para compensação de jornada, se estabelecida em acordo bilateral, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

E no parágrafo único, que a prestação de horas extras habituais BRASIL, 2017):” Não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco e horas”.

Na mesma condição, o artigo 71 § 4º (BRASIL, 2017):

Estabelece que a indenização dos intervalos não concedidos se dê apenas sobre o período suprimido, e não sobre todo intervalo, como é atualmente, ou seja, ampliação da quantidade permitida de horas extras diárias na prática, modifica-se conforme o espírito dos demais dispositivos, na intenção de reduzir a quantidade de horas extras remuneradas.

O artigo 384 (DAL ROSSO apud CARVALHO, 2018, p. 84) traz: “A necessidade de no mínimo quinze minutos de intervalo entre a jornada normal e de horas extras foi revogado, sendo legalizadas as jornadas diárias de dez horas com intervalo de apenas trinta minutos”.

Para Dal Rosso apud Carvalho (2018, p. 84):

Na prática, o regime de trabalho parcial poderá chegar a trinta e duas horas semanais, sendo remunerado como hora extra o que não for compensado na semana seguinte, isso se o contrato não for compreendido por acordo coletivo que amplie o prazo de compensação. Conforme se nota, a proposta de reforma da CLT aprovada pelo Congresso busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos. Estende-se o banco de horas a acordos individuais, e aumentam-se os limites das jornadas em contratos de trabalho parcial, ampliando em ambos os casos as possibilidades de compensação das horas extras. Se, com o aumento da formalização ao longo dos últimos quinze anos, sobreveio uma maior concentração das horas trabalhadas nas jornadas padrões (entre quarenta e quarenta e quatro horas, pode-se esperar, com a reforma trabalhista, uma maior dispersão das jornadas com elevação da participação de jornadas menores que quarenta horas e maiores que quarenta e quatro horas.

O Artigo 611-A trouxe a permissão para negociação dos planos de cargos, carreiras e salários, etc. (PLRs), e, assim como na jornada de trabalho, em se

tratando de flexibilização, outras modalidades estão sendo buscadas na reforma para a remuneração através da preponderação do negociado sob o legislado.

Uma mudança foi a alteração do § 1º ao artigo 457 (BRASIL, 2017), que trata dos abonos, diárias e viagens que deixam de integrar salário, bem como aos encargos, entre estes, o INSS, *in verbis*:

§ 1o Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

No mesmo sentido o §2º, *in verbis*:

§ 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Leciona Carvalho (2018, p. 85) acerca dos salários serem constituídos prêmios, PLRs e remuneração por produtividade,

poderá haver consideráveis perdas nas contribuições previdenciárias. Deve-se notar que apesar de haver grandes queixas sobre os encargos trabalhistas, esta é a única forma em que esses encargos são afetados na proposta de reforma, reduzindo-se a sua base de incidência.

Nas alterações, o artigo 611-A (CARVALHO, 2018, p.11):

Permite a negociação de acordos que flexibilizem a jornada de trabalho e o banco de horas, além de reduzir o intervalo em jornadas de mais de seis horas de uma para meia hora e ampliar a jornada em ambientes insalubres, considerando-se que outros pontos da reforma independem da necessidade de acordos coletivos.

Trata o artigo 461 da não discriminação de salário versus função no ambiente de trabalho, sendo proposta a validade apenas para empregados na mesma empresa. Traz o artigo ainda normas acerca de promoções, atualmente por merecimento e antiguidade, sendo a nova redação “ou”, para os critérios.

Entende Carvalho (2018, p. 85), que:

Por sua vez, o Artigo 468 determina que a remoção de cargo de confiança pode implicar retorno ao salário antigo, com perda da gratificação correspondente. Devido ao alto poder que empregadores terão para

negociar a estrutura de cargos e funções, essa modificação pode servir como mecanismo para burlar o dispositivo que hoje impede que mudanças de cargos não possam ser feitas em prejuízo (com perda salarial) do trabalhador. Basta, no acordo coletivo, serem criados vários cargos fictícios dos quais os trabalhadores podem ser removidos quando de interesse do empregador, e, por mais claro que a intenção de tais acordos seja apenas de burlar a vedação da redução salarial por meio de mudanças de cargos, a JT não poderá julgar seu conteúdo.

No que se refere o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, o artigo 443 traz a figura do trabalho intermitente, e estabelece no § 3º, *in verbis*:

Art. 443 ...]

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

A norma acima tem regulamentação no artigo 452-A (CARVALHO, 2018, p. 14): “Mas não determina como ocorreria o trabalho intermitente determinado em horas e não exclui a possibilidade que o trabalho intermitente seja determinado a partir de poucos dias durante o mês ou ano”.

O parágrafo 5º do artigo em comento traz, *in verbis*:

Artigo 452-A [...]

§ 5º - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Pode-se observar o trato com a mão de obra e o trabalho remunerado, precariedade e ausência do bem-estar ao trabalhador, vez que busca legalizar o trabalho precário.

Neste sentido, o artigo 442-B traz, *in verbis*: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Está-se diante do entendimento da JT no que se refere ao vínculo com autônomos ou cooperativa de trabalhadores na modalidade exclusiva e contínua, burlando as normas trabalhistas e reestabelecimento do vínculo empregatício do trabalhador com a empresa. (CAMPOS, 2017).

Quanto às alterações decorrentes do contrato de trabalho, a Lei 13.467/2017 alterou dispositivos de rescisões nas modalidades contratual, individual ou coletiva, e cria a figura da rescisão de contrato recíproca. (MONTEIRO, 2016).

Prossegue o autor (MONTEIRO, 2016, p. 34):

Os atuais §§ 1º, 3º e 7º do Artigo 477 são revogados; com isso, é extinta a necessidade de a homologação da rescisão para trabalhadores com mais de um ano ser no sindicato ou no MTb; é extinta a necessidade da presença de representante do Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante a homologação, caso o trabalhador não possa pagar advogado; e é extinto o acesso à assistência gratuita ao trabalhador durante a homologação. Com isso, qualquer homologação poderá ser feita na empresa, e o trabalhador poderá contar com um advogado apenas se puder pagar. Isso claramente dificultará a fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias, motivo que, em 2015, representava 44% dos processos trabalhistas na Justiça.

Com relação ao PDV-Plano de Demissão voluntária, o artigo 477-B estabelece que a adesão enseja a quitação dos direitos relativos à relação empregatícia. Houveram críticas em face ao descumprimento das obrigações trabalhistas e PDV com valores inferiores ao devido, levando o empregado a aderir em face a necessidades econômicas, abrindo mão de direitos adquiridos.

Neste sentido, o artigo 477-A (BRASIL, 2017) traz: "Que são equiparadas as dispensas individuais coletivas, excluindo a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de acordo coletivo".

Estabelece o artigo 507-B (BRASIL, 2017) *in verbis*:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

A constante do artigo 477-A, considerando-se a total discricionariedade sobre demissões coletivas permitidas, atrelada à existência de quitação anual de obrigações trabalhistas, tem levado a interpretações cumuladas com preocupações em face à possibilidade de estimular empregadores ao descumprimento da lei e levar a uma possível pressão às categorias emprego *versus* dispensa de direitos. (VOGEL, 2013),

De outra sorte, o artigo 484 traz em sua redação, *in verbis*, que:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado;
 - b) e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;
- II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Quanto à representação dos trabalhadores e descentralização das negociações, o artigo 510 (CARVALHO, 2018, p. 11):” Regulamenta a representação dos empregados na empresa, mas pouco garante à comissão eleita isenção a pressão dos empregados, nem condições para cumprimento de suas atribuições”.

Carvalho (2018, p. 86), em relação à redação trazida pelo artigo 620, assevera que:

A proposta de reforma determina que condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva, invertendo a ordem em que hoje prevalece a convenção na qual ela for mais favorável ao trabalhador. Essa mudança é bastante representativa das contradições da reforma trabalhista. Ao mesmo tempo em que procura ampliar o papel da negociação sobre o legislado, a proposta busca garantir que a negociação se dê da forma mais descentralizada possível, em condições nas quais o poder de barganha dos trabalhadores tende a ser reduzido. Outro ponto importante alterado na proposta apresentada pela Câmara refere-se que multas por descumprimento de obrigações trabalhistas, descumprimento dos acordos firmados e a correção de créditos trabalhistas obtidos na JT sejam corrigidos pela taxa de referência (TR). Aqui novamente a Lei no 13.467/2017 torna-se contraditória. Ao mesmo tempo em que eleva a multa para empresas pegadas com trabalhadores sem carteira assinada, a substituição da correção monetária do IPCA pela TR tornará, com o passar do tempo, os valores defasados novamente.

Quanto ao impacto da lei, maior produtividade do trabalho e maior segurança jurídica, a valorização da negociação coletiva se demonstra necessária e relevante, pois, com o fim da contribuição sindical e acredita-se na geração de melhores sindicatos e comunicação entre os envolvidos na relação pactual trabalhista.

Acredita-se na reformulação dos sindicatos, na prevalência de acordo sobre a Convenção, podendo resultar em trabalhos precários, eis que a barganha pode

ofertar emprego e ganhos, porém, inferiores condições de trabalho, conquistas dos sindicatos durante décadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com fulcro no objetivo geral da pesquisa, este foi alcançado, pois a análise dos sindicatos e papel dos sindicatos na atual conjuntura e sua representatividade entre os trabalhadores, quando o exame acerca da necessidade de uma reforma sindical vem de encontro a anseios de algumas categorias (membros), bem como de seus representantes.

A classe dos trabalhadores movimenta o cenário, considerando-se o quantum de indivíduos envolvidos, anseios, expectativas e legislações, além de OJ, jurisprudência, legislações e do entendimento da doutrina e dos Tribunais Superiores na efetividade da coisa julgada.

A acolhida à demonstração e anseios das categorias foi e continua tendo acolhida imediata por tratar-se de prioridade, onde, vez que trabalho representa alimentos.

Quanto ao fim da contribuição e da reforma que assim decidiu, insta-nos concluir que muito ainda tem a ser revisto, vez que a necessidade, possibilidade, meios, recursos e danos devem continuar sendo pautado com zelo em prol da segurança jurídica do trabalho para que não comecem a surgir abusos por parte de empregadores vislumbrando o enfraquecimento das bases de algumas classes.

Ao questionamento das hipóteses, a primeira hipótese foi confirmada, vez que os sindicatos podem vir a ser extintos e surgir uma nova categoria em proteção aos trabalhadores, vez que, os registros demonstram uma tendência a novas modalidades de trabalho sem suporte dos sindicatos.

A segunda hipótese se confirma, vez que existe sim a necessidade de reformulação e reestruturação das bases sindicais para retorno das atividades com ajustes de normas e contribuições da categoria, também, mais intervenção e melhores relações entre gestores e efetivos da categoria.

Ao final, sem que doutrina e operadores do direito se sintam prejudicados pelo enfraquecimento dos sindicatos, que sejam preservados os direitos do trabalhador e a garantias constitucionais em prol do bem estar comum.

REFERÊNCIAS

ABREU, Lilia Leonor. **Da natureza jurídica do sindicato**. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/106248/321061.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 març 2023.

ANDRADE, Eduarda. **Senado reprova MP 1.045 que cria mini reforma trabalhista e atingia os jovens**. FDR, [s.l.], 2 set. 2021. Disponível em: <https://fdr.com.br/2021/09/02/senadoreprova-mp-1-045-que-criava-minireforma-trabalhistaatingiaosjovens>. Acesso em: 15 out. 2022.

AZAMBUJA, João Carlos Felix. de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT. Unicidade sindical X unidade sindical**. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/35830/000816759.pdf>. Acesso em março 2023.

BASSO, Maristela.; POLIDO, Francisco. **A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: regras para princípios e do direito interno brasileiro aos princípios internacional do trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 78, n. 3, pág. 124-219, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias. BRASILEIRO, Carol Matias. **Fim da contribuição sindical obrigatória: liberdade cínica.** Revista Direito e Páx. 12(4) Oct-Dec-2021.

CAMPOS, André. CORSEULL, Carlos Henrique L. FOGUEL, Miguel N. ZYLBERSTAJN, Hélio. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro.** 2017. Mimeo.

CARVALHO, Sandro Sacchet. de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63_07_politica_em_foco_visao_geral.pdf. Acesso em 12 març 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 2. Ed. Niterói: Impetus, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017.** São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores.** São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019.

LIMA, Priscila Luciene Santos de. OPUSZKA, Paulo Ricardo. **A relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira**. In. Revista Consinter. 00001.02 ano I, DOI 10.19135/. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/revistas/ano-i-volume-i/parte-1-direitos-difusos-coletivos-e-individuais-homogeneos/a-relevancia-do-sindicalismo-para-a-sociedade-brasileira/>. Acesso em 12 març 2023.

LISBOA, Caio. **Princípio do Direito Coletivo do Trabalho**. Disponível em: <https://acdl1994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em 14 març 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RATIO JURIS. **REVISTA ELETRÔNICA DA GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS**, v. 4. n.1. jan.-jun. 2021.

MONTEIRO, Jucá. **Saindo da informalidade: o impacto do Simples na formalização de empresas**. In: BARBOSA FILHO, F.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. (Orgs.). Causas e consequências da informalidade no Brasil. Rio de Janeiro: Ibre, 2016.

OLIVEIRA, Cinthia Machado. de. DORNELES, L. do a. D de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

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

RODRIGUES, Leônico Martins. **Sindicato**. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/SINDICATO.pdf>. Acesso em março 2023.

ROMITA, ArionSayon. **O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v.67, n. 2, 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.br/bitstream/handle/20.500.12178/52331/004_romita.pdf?sequence=1. Acesso em 08 out. 2022.

RUSSUMANO, Mozart Victor. **O empregado e o trabalhador no direito brasileiro**. 3. Ed. 1958.

RUY, KelliAquotti. **O que se entende por princípio da irrenunciabilidade**. In. Luiz Flávio Gomes. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy>. Acesso em 21 març 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima. dos. **Sindicato e ações coletivas: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos coletivos e individuais homogêneos**. 2. Ed. São Paulo. LTr, 2008.

SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. **O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos?** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168716>. Acesso em 13 març 2023.

SILVA, Francisco José Gomes da. GOMES, Marília Sstudart Mendonça. **A origem dos sindicatos no mundo e no Brasil e a influência da OIT**. Disponível em: <https://desfranzegomes.jusbrasil.com.br/artigos/593422255/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit>. Acesso em 13 març 2023.

SINDJUF-PA. **O que é um sindicato?** Disponível em: <https://sindjuf-pa-ap.jusbrasil.com.br/noticias/100014787/o-que-e-um-sindicato>. Acesso em 17 març 2023.

VAZ, Andréa Arruda. **Direito Fundamental a Liberdade Sindical no Brasil e os Tratados de Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2016.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002)**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2013.

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Emerson Francisco Trindade

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 19.11.2022

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **3,71%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **2,17%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **95,84%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5
sábado, 19 de novembro de 2022 11:47

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **EMERSON FRANCISCO TRINDADE**, n. de matrícula **38174**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com percentagem conferida em 3,71%. Devendo o aluno fazer as correções necessárias.

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA