



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2023.2**

**ARTHUR BARBOSA DE MORAES DUARTE**

**O SINDICALISMO BRASILEIRO E SEUS DESAFIOS EM FACE DA  
PROMULGAÇÃO DA LEI Nº13.467/2017**

**MACEIÓ – AL**  
**2024**

ARTHUR BARBOSA DE MORAES DUARTE

**O SINDICALISMO BRASILEIRO E SEUS DESAFIOS EM FACE DA  
PROMULGAÇÃO DA LEI Nº13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito para obtenção do título de graduação do Curso de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jasiel Ivo.

MACEIÓ – AL  
2024

Catálogo na Fonte  
Universidade Federal de Alagoas  
Biblioteca Central  
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

D812s Duarte, Arthur Barbosa de Moraes.

O sindicalismo brasileiro e seus desafios em face da promulgação da lei nº13.467/2017 / Arthur Barbosa de Moraes Duarte. – 2024.  
72 f.

Orientador: Jasiel Ivo.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –  
Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió,  
2024.

Bibliografia: f. 52-53.

Anexos: f. 54-72.

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Sindicalismo - Brasil.  
3. Reforma trabalhista - Consequências. 4. Problemas orçamentários. I.  
Título.

CDU: 349.2:331.105.44(81)

Dedico este trabalho a meus pais, Abel Aurélio e Martha, por serem meus maiores incentivadores. Sem eles, nada seria possível!

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus que me concedeu saúde e disposição para que pudesse alcançar meus objetivos.

Aos meus pais, Abel Aurélio e Martha, a meu irmão Leonardo, e meu padrasto Silvano, que me incentivaram e estiveram comigo em todos os momentos de minha jornada. O amor de cada um tem sido a coisa mais valiosa em minha vida.

Ao professor Jasiel Ivo, por ter sido meu orientador nesse trabalho, e a todos os meus professores durante o curso, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

A todos os que compõe a Assessoria Jurídica do Branco do Brasil em Alagoas (AJURE-AL), em especial aos Drs. André Duarte, Denise Queiroz, Fernando Lorenço e Jailton Dantas, ao supervisor, Dr. Frederico Lima, a chefe de secretaria, Fátima Marques, e as secretárias Thaise Monte e Alessandra Soares, e ao gerente geral, Dr. Ari Alves. O ano que passei estagiando na AJURE-AL me ensinou muito sobre a atuação prática na área do Direito, e plantou a semente que motivou o tema do presente trabalho.

Ao egresso da FDA e amigo, Emanuel Almeida, por ter disponibilizado seu tempo para me ajudar e instruir durante o curso, servindo como um mentor, pelo que sou muito grato.

A todos os colegas de minha turma, em especial meu amigo de longa data João Vitor Moreira, pelo ambiente amistoso no qual convivemos e solidificamos os nossos conhecimentos, o que foi fundamental na elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período em que me dediquei a este trabalho. Em especial aos amigos da época escolar, Anna Letícia, Caíque, João André, Lavínia, Letícia, Lucas e Maria Beatriz, e os grandes amigos que fiz em outros contextos de minha vida, em especial Guilherme Lins, Lucas Bulhões, Lucas Dias, Gabriel Silver, João Paulo, Maurício, Lucca e Leonardo Melo.

A minha companheira, Vitoria, por todo carinho e apoio incondicionais, além da compreensão por todos os momentos em que não pudemos estar juntos enquanto estive envolvido no presente trabalho.

E a minha tia, Magna Barbosa, por sua orientação e suporte de valor incalculável. Sem sua ajuda, esse trabalho não poderia ter acontecido da forma que foi.

*“Quando cai a neve e os ventos brancos sopram, o lobo solitário morre, mas a alcateia sobrevive”.*

(George R. R. Martin, “A Guerra dos Tronos”)

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) discute o sindicalismo brasileiro desde sua origem e atuação através da história, com ênfase no modo como a Reforma Trabalhista advinda da Lei n.13.467/2017 impactou a viabilidade econômica da atividade sindical no Brasil principalmente através da extinção da contribuição sindical obrigatória, além das perspectivas para o futuro dessas organizações sob um ponto de vista jurídico. Por meio de pesquisa de natureza exploratória, efetuada através da combinação de fontes normativas, documentais e doutrinárias, utilizando como fonte órgãos governamentais oficiais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e institutos confiáveis, de onde se obtiveram dados estatísticos que demonstram as consequências desastrosas da Reforma sobre os sindicatos em diversos aspectos, como a diminuição drástica de arrecadação e número de membros filiados.

**Palavras-chave:** Sindicalismo brasileiro. Lei nº.13.467/17. Consequências da Reforma Trabalhista de 2017. Problemas orçamentários.

## **ABSTRACT**

This Course Conclusion Paper (TCC) discusses Brazilian unionism from its origin and actions throughout history, with an emphasis on how the Labor Reform arising from Law No. 13,467/2017 has impacted the economic viability of union activity in Brazil, mainly through the extinction of the mandatory union contribution, as well as the prospects for the future of these organizations from a legal point of view. Through exploratory research, carried out through a combination of normative, documentary and doctrinal sources, using official governmental bodies such as the Brazilian Geography and Statistics Institute (IBGE) and reliable institutes as a source, where statistical data were obtained that demonstrate the disastrous consequences of the Reform on unions in several aspects, such as the drastic decrease in collection and number of affiliated members.

**Keywords:** Brazilian trade unionism. Law 13.467/17. Consequences of the 2017 Labor Reform. Budgetary problems.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	Ações Diretas de Inconstitucionalidade
CAE	Comissão de Assuntos Econômicos
CAS	Comissão de Assuntos Sociais
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CN	Congresso Nacional
CTN	Código Tributário Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JT	Justiça do Trabalho
MT	Ministério do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL-RN	Partido Liberal (RN)
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
Pnad-C	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua
Podemos-RN	Partido Podemos (RN)
REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>CAPÍTULO 1: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA.....</b>	<b>15</b>
2.1	Definição de entidades sindicais e seu desenvolvimento nos primórdios da existência dessas organizações.....	15
2.2	O movimento sindical no Brasil: origem e desenvolvimento.....	18
2.3	O financiamento da atividade sindical – Contribuição Sindical Compulsória.....	22
<b>3</b>	<b>CAPÍTULO 2: O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E SEU IMPACTO NEGATIVO PARA AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS.....</b>	<b>26</b>
3.1	O fim da contribuição sindical obrigatória – Lei nº13.467/17.....	26
3.2	A queda brusca de arrecadamento das organizações sindicais e sua forma de lidar com essa realidade.....	28
3.3	A diminuição da qualidade dos serviços prestados pelas entidades sindicais.....	32
<b>4</b>	<b>CAPÍTULO 3: O SINDICALISMO BRASILEIRO APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>37</b>
4.1	A diminuição do número de sindicalizados.....	37
4.2	A posição dos dirigentes sindicais quanto à Reforma.....	40
4.3	As perspectivas quanto ao futuro da atividade sindical no Brasil.....	42
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
-	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>52</b>
-	<b>ANEXO.....</b>	<b>54</b>
-	ANEXO A: Projeto de Lei nº13.467/17.....	54

## 1 INTRODUÇÃO

O presente sobre Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) visa apresentar a viabilidade e representatividade da atividade sindical em face da Lei nº13.467/17. O assunto em estudo é relevante mediante a noção de que, com a lei supracitada, a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, o que representou uma grande perda orçamentária para os sindicatos brasileiros.

Além disso, tem como objetivo observar, de forma crítica, a representatividade da atividade sindical no Brasil, principalmente quanto à sua efetividade perante a previsão constitucional para sua existência. Intenciona-se, portanto, construir um retrato amplo da situação e o desenrolar dos impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nas instituições sindicais, do ponto de vista econômico, político e jurídico.

A contribuição sindical é um mecanismo que tem como objetivo garantir, economicamente, a viabilidade da atividade sindical. No Brasil, está prevista no art. 8º, IV, da Constituição Federal (CF) de 1988, fazendo necessário frisar que, desde a promulgação da CF, esta possuía caráter obrigatório.

No entanto, com o advento da Lei nº13.467/17, que é popularmente conhecida como Reforma Trabalhista de 2017, cuja vigoração iniciou-se em 11 novembro de 2017, essa contribuição passou a ter caráter opcional, colocando em risco a viabilidade econômica da atividade sindical. Isto se deve ao fato de que, no rol de mudanças promovidas pela Lei supracitada, são relevantes para o presente estudo a determinação para que fossem alterados os arts: 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, especialmente com o propósito de extinguir a compulsoriedade da contribuição sindical.

De forma a compreender os impactos econômicos dessa decisão, cita-se que as entidades sindicais como um todo viram sua arrecadação despencar 88% nos quatro primeiros meses de 2018. Segundo dados do Ministério do Trabalho (MT), apenas no mês de abril (2018) a arrecadação de sindicatos de trabalhadores foi de R\$ 102,5 milhões, o que representou uma queda de 90% em relação ao mesmo mês em 2017.

Assim, esta pesquisa acrescentará no âmbito científico – no que diz respeito ao estudo dos impactos – o que a revogação da contribuição sindical obrigatória teve na atividade sindical no ano de 2018.

Assim sendo, possibilitará entender os danos que essa decisão causou na viabilidade da atividade sindical, como também compreender que mecanismos foram utilizados por essas instituições para se manterem viáveis. Dessa forma, ambiciona-se oferecer um olhar sobre os sindicatos brasileiros e sua atuação na contemporaneidade.

A possibilidade de entender melhor a postura dos sindicatos mediante tamanho desafio é relevante, considerando que, conforme o §8º da CF/88, cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representam, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Esses deveres, além de seu *status* constitucionalmente protegido, demonstram a relevância dessas instituições.

Ademais, a atividade sindical brasileira tem características únicas. Por exemplo, ao se falar em números brutos, a quantidade de entidades sindicais no Brasil impressiona: segundo o Ministério do Trabalho, o número de entidades sindicais é superior a 17500 em todo território nacional, dos quais 16800 são sindicatos. Esse número representa aproximadamente 91% de todos os sindicatos do mundo.

No entanto, mesmo diante dessa vastidão de entidades sindicais, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (Pnad-C), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o ano de 2017, apenas 14,4% das pessoas ocupadas no Brasil estavam associadas a algum sindicato. Esses dados revelam o déficit de representatividade no Brasil e apontam, sobretudo, que quantidade não reflete qualidade de representação.

Com base nas relevâncias aqui pontuadas, e num estudo aprofundado da questão, espera-se ter informações suficientes para poder oferecer uma reflexão sobre os desafios que a atividade sindical brasileira enfrentou em face de ter sua maior fonte de renda gravemente afetada, além de uma análise sobre sua qualidade e os problemas de representatividade que enfrenta.

Se verificado que existe de fato um problema estrutural, visa-se a elaboração de uma proposta para minimizar a decadência da atividade sindical brasileira do ponto de vista econômico e representativo.

Objetiva-se demonstrar, a partir da análise documental e de revisão da doutrina pertinente, os motivos que levam à crise de representação sindical do Brasil, com

baixo número de filiados em organizações sindicais, além das dificuldades que a Lei nº13.467 trouxe para sua atuação.

Primeiramente, fazendo análise de dados estatísticos de forma ampla, a entender a origem da problemática, e como ela se desenvolveu. Seguindo-se de uma análise dos fundamentos e mudanças que a Lei nº13.467/17 trouxe sobre a atividade sindical, tentando entender os desafios que ameaçam a existência viável, sob as óticas financeira, política e jurídica, dessas organizações no Brasil.

Ainda, intenciona-se:

- Analisar os motivos que levaram a suposta crise da representação sindical no Brasil;
- Demonstrar que o trabalho sindical perdeu parte de seu propósito, qualidade e viabilidade jurídica e econômica face as mudanças trazidas pela Lei nº13.467/17;
- Sublinhar os prejuízos que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe para os trabalhadores sindicalizados;
- Compreender e explorar as possibilidades do que se alinha para o futuro das organizações sindicais em face de tantas mudanças.

Quanto a metodologia, o presente trabalho exige uma pesquisa de natureza exploratória, por meio da combinação de fontes normativas, documentais e doutrinárias. Assim, no que concerne às fontes normativas, foi utilizada primordialmente a leitura e compreensão da Constituição Federal de 1988, da CLT da Lei nº14.467/17, e artigos científicos diversos sobre o tema.

Para além, no que se refere às fontes doutrinárias, será realizada uma revisão de literatura acerca daquilo que já foi produzido sobre o objeto de pesquisa, além de consulta a dados de órgãos governamentais brasileiros, como o Ministério do Trabalho (MT) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), levando em consideração os entendimentos doutrinários mais consagrados no âmbito do direito constitucional e do trabalho acerca do tema.

À medida que a pesquisa foi sendo aprofundada, notadamente foi se apresentando clareza do profundo distanciamento entre a realidade dos sindicatos anterior à Lei *versus* realidade atual em centenas dos sindicatos brasileiros com uma baixa brusca de arrecadação.

Diante da situação instalada, é importante entender o processo da situação que passa os sindicatos no Brasil, para que se consiga ajustar as circunstâncias sindicais para as gerações futuras na continuidade de seus objetivos principais e haja reconstrução do principal objetivo para a existência dos sindicatos em suas várias vertentes.

## 2 CAPÍTULO 1: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

### 2.1 Definição de entidades sindicais e seu desenvolvimento nos primórdios da existência dessas organizações

Primeiramente, é deveras importante para o presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), estabelecer a natureza das organizações que são o objeto de estudo desse trabalho. Assim, conceituaremos sindicatos desde sua definição social e etimológica, analisando ainda sob o ponto de vista político, cultural, sociológico e doutrinário.

Walber de Moura Agra (2005, p. 270), na obra Forense coletiva “Comentários à Reforma do Poder Judiciário”, destaca que o sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado que tem a função de proteger os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, criado pelos próprios interessados através de registro no órgão competente, seguindo o princípio da autonomia organizativa, que foi agasalhada no Texto Constitucional.

Ainda, segundo Nascimento (1974), em “Iniciação ao direito do trabalho”, sindicato é uma entidade que agrupa determinadas pessoas segundo interesse comum, de natureza profissional ou econômica e das quais é legítimo e natural representante. Já o sindicalismo, conforme o mesmo autor, é um movimento histórico de reunião de forças destinadas a aglutinar os representantes dos interesses do trabalho e do capital (Nascimento, 1974, p. 337 e 333).

Quanto à etimologia da palavra sindicato, esta possui origem nos idiomas grego e latino. Em grego, “*syn-dicos*” é aquele que defende a justiça. Já em latim, “*sindicus*” servia para o “procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação”. Assim, percebemos que a palavra está relacionada principalmente a ser justo e a representar um grupo de indivíduos.

Ainda, no contexto da França revolucionária existiu a Lei de Le Chapelier, escrita e defendida por Issac René Guy le Chapelier, datada de julho de 1791. Esta existiu com o propósito de proibir greves e manifestações de trabalhadores. Nessa lei, o nome *síndico* foi usado para se referir a pessoas que participavam de organizações coletivas consideradas clandestinas.

Em 1810, ainda na França, surgiu a “*Chambre Syndicale du Bâtiment de La Sainte-Chapelle*”, uma entidade parisiense de corporações patronais, que fez uso da

expressão “sindicato” formalmente, a atribuindo às organizações que a compunham, assim empregando a palavra formalmente sem um contexto negativo.

Conforme pode ser auferido, os valores formadores dos sindicatos são os de união de trabalhadores e justiça. Foi essa fusão de elementos que fez surgir os primeiros sindicatos primitivos, no contexto da Revolução Francesa. Foi a junção de pessoas, reunidas por suas ideias e a vontade de melhorar seu ambiente de trabalho, que serviu de combustível para sua existência.

Ainda fazendo uma análise sobre seu aspecto sociológico, podemos assumir que os sindicatos podem ser compreendidos como um grupo social, advindo de uma sociedade de semelhantes com objetivos comuns.

Romita (1976), ao escrever sobre sindicatos sob um ponto de vista sociológico, afirma que “sem uma consciência coletiva da existência do grupamento não há grupo social propriamente dito”. Não bastaria a simples existência de um agregado heterogêneo de indivíduos para ser um grupo, mas sim uma comunhão de interesses, de um objetivo comum a alcançar, sentimento de que se encontram todos metidos no mesmo barco e sujeitos ao mesmo destino. Assim, podemos perceber que, assim como uma família, uma aldeia, uma nação ou um partido político são grupos sociais, um sindicato também é (Romita, 1976, p. 19).

Ademais, ao analisar o conceito jurídico dos sindicatos, o mesmo jurista afirma que estas organizações se caracterizam pelos objetivos, isto é, pelos fins que procuram alcançar. Todo sindicato é uma associação cuja finalidade consiste na defesa dos interesses da classe que representa, quer morais, quer econômicos (idem, *ibidem*, p. 21).

Continuando na conceituação jurídica, segundo o jurista Delgado (2014), sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, e que visam tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo assim seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (Delgado, 2014, p. 1931).

Munidos da definição de sindicato sob o ponto de vista de diversas ciências humanas, contando ainda com a opinião de diversos juristas, passaremos agora a compreender como se deu a evolução dos sindicatos em seus primórdios.

A construção do conceito que viria a se tornar as entidades sindicais pode ter sua origem traçada ao contexto da Revolução Industrial. Nesse período, que ocorreu

na segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, o desenvolvimento acelerado de tecnologia levou a condições insalubres de trabalho para os trabalhadores operários, com jornadas de trabalho exaustivas e salário insuficiente para prover sequer comida para suas famílias.

Diante dessas condições desfavoráveis, existiu um terreno fértil para a criação de associações de ofício. Essas organizações, em busca por melhorias para suas categorias, faziam uso de instrumentos como a greve. Curioso assim atestar que as greves precederam o conceito de sindicato: estes surgiram, na verdade, com o único propósito de organizá-las (Romita, 1976, p. 96).

No entanto, houve reação da classe dominante. Criaram-se leis proibindo as associações de ofício, e trabalhadores associados, grevistas e até mesmo os que se reuniam num plenário eram processados e punidos criminalmente. A já citada Lei de Chapelier era um exemplo da perseguição judicial sofrida por esses trabalhadores.

Posteriormente, em 1824, na Inglaterra, foi revogada a lei que criminalizava reuniões de operários pelo delito de “*conspiracy*” (do inglês conspiração). Em 1848, é publicado também na Inglaterra o “Manifesto do Partido Comunista”, por Karl Marx e Friederich Engels, que foi uma consequência direta da Revolução Industrial e a causa dos trabalhadores operários. Uma de suas maiores reivindicações foi a diminuição da jornada diária de trabalho de doze para dez horas.

Posteriormente, em 1881, na França, é legalizada a liberdade de reunião para os trabalhadores, e em 1884 foi garantido o direito de patrões e trabalhadores de instituírem sindicatos.

Em 1891, o Papa Leão escreveu a encíclica “*Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários”. Esta era uma carta aberta aos bispos católicos ao redor do mundo, e discutia sobre as péssimas condições as quais os trabalhadores operários eram submetidos por seus patrões, além de defender alguns princípios como a melhor distribuição de riqueza, a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos e a caridade do patronato à classe operária.

O documento serviu como um dos maiores precursores e incentivadores para a formação de sindicatos ao redor do mundo, e a descriminalização completa das reuniões de trabalhadores. A partir disso, os sindicatos se proliferaram, com a Europa servindo como o berço do sindicalismo. O surgimento da atividade sindical no Brasil se deu a partir da influência desses ideais trazidos por trabalhadores europeus, conforme será abordado.

## 2.2 O movimento sindical no Brasil: origem e desenvolvimento

Nesse subcapítulo, observaremos o desenvolvimento da atividade sindical no Brasil desde seu surgimento até os dias atuais, reconhecendo a importância dessa contextualização para uma discussão adequada do tema do presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

*Ab initio*, importante esclarecer que, tal qual se observa na organização de muitos outros países, as corporações de ofício precederam o direito de associação e sindicatos no Brasil. Inicialmente considerados ilícitos, foram posteriormente restabelecidos, fortemente influenciados pelo movimento corporativista do Estado Novo nos anos 1930 e reestruturados ao final da ditadura militar nos anos 1980 (Nascimento; Nascimento; Nascimento, 2015, p. 99).

Pode ser afirmado que foram organizações como as ligas operárias, sociedades e uniões, que demandavam e buscavam melhores condições de trabalho, salários dignos, jornadas reduzidas e assistência social, as precursoras das associações de trabalhadores no Brasil (Nascimento, 2015, p. 99).

As origens dessas organizações em solo nacional podem ser relacionadas a eventos que ocorreram no século XIX. Após o término da escravidão mediante a Lei Áurea (1888), estrangeiros chegaram ao Brasil em busca de melhores condições de vida, devido a programas de incentivo à migração promovidos pelo governo brasileiro. No entanto, ao chegarem, depararam-se com uma situação de trabalho análoga à escravidão. Essa realidade influenciou de forma significativa a formação dos sindicatos no Brasil, liderados por estrangeiros com ideais anarquistas e socialistas, lutando pela melhoria das condições de trabalho e pelos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à greve.

Essa base ideológica, embora não tenha inicialmente criado uma representatividade sindical, ganhou força entre a classe trabalhadora, resultando em uma série de greves entre 1900 e 1920 no Brasil.

Quanto aos sindicatos urbanos propriamente ditos, estes foram regulamentados em 1907 pelo Decreto nº1637. Para que pudessem meramente existir, foi exigido que abrangessem classes semelhantes ou, até mesmo em alguns casos, minimamente conectadas, pois sua função principal era a tutela dos interesses dos trabalhadores, individual e coletivamente.

No entanto, essas entidades não possuíam atuação próxima semelhante a de sindicatos fortalecidos como seria de se esperar, possuindo apenas o nome, porém pouco de sua organização moderna. Como exemplo, podem ser citados os sindicatos dos agricultores, que enfrentavam dificuldades para se organizar porque não possuíam base intelectual e eram financeiramente dependentes de seus senhores, que demitiam qualquer um que demandasse por melhores direitos e condições de trabalho, pois estes não estavam conceituados na legislação vigente à época (Vianas, Sussekind e Maranhão, 1981, p. 958).

Avançando para a década de 1930, importante estabelecer que o presidente Getúlio Vargas, ao assumir o poder em um Brasil agitado politicamente e mediante um golpe de estado, implementou um governo altamente intervencionista. Ao observar que havia grande insatisfação dos trabalhadores em solo nacional, principalmente devido à ausência de melhorias efetivas em suas condições de trabalho, seu modelo de governo provocou alto número de greves promovidas principalmente pelos trabalhadores estrangeiros que haviam trazido consigo a ideologia anarco-sindicalista, e assim teve como uma de suas primeiras medidas como presidente a ideia de limitar a participação de trabalhadores estrangeiros nos sindicatos, visando manter o controle sobre as greves e garantir estabilidade política em solo nacional.

Nesse diapasão, foi criado, em 1930, o Ministério do Trabalho (MT), com o objetivo de estruturar a força de trabalho em cooperação com o Estado. Os sindicatos tornaram-se colaboradores do Poder Público, delimitando categorias e permitindo o controle sobre suas ações.

Em 1931, o Decreto nº19.770 entrou em vigor, destacando que sindicatos e associações de classe seriam amortecedores de conflitos, priorizando salários-mínimos, regimes de trabalho e horas laborais. O Estado assumiria a responsabilidade pela resolução dos conflitos de trabalho, com a participação de pessoas alheias ao antagonismo de classe e recorrendo a tribunal superior. Ainda, cada profissão encontraria em seu sindicato um porta-voz competente e autorizado (Arouca, 2003).

As associações poderiam pleitear melhorias em suas condições de trabalho junto ao MT, sob o cunho probatório do Estado. O governo exigia pareceres dos sindicatos, padronizando seus estatutos. A pluralidade sindical foi abolida, permitindo apenas um sindicato por território. Ademais, garantiu-se ao diretor sindical sua estabilidade no emprego, tendo sido adotado o sistema utilizado até os dias de hoje, de confederação, federação e sindicatos.

A Constituição de 1934 respaldou os princípios da autonomia e pluralidade sindical, mas limitou o número de trabalhadores nas reuniões sindicais e manteve o controle do MT sobre essas reuniões. A filiação a organizações estrangeiras foi proibida, a menos que autorizada de forma expressa pelo Ministério do Trabalho. Além disso, era necessário obter a aprovação do Ministério do Trabalho, por meio de seu estatuto social, para a criação de sindicatos, caso a sindicalização por ofícios equivalentes fosse inviável.

A colaboração em sindicatos era concedida por meio de aprovação formal. Os cargos diretivos nos sindicatos não podiam ser remunerados, sendo passíveis de suspensão em caso de descumprimento das regras estabelecidas. Em alguns casos, o dirigente poderia ser removido, e o sindicato poderia ser suspenso, multado ou até mesmo extinto.

Em 1937, a nova Constituição revogou o pluralismo sindical, retornando às diretrizes de 1931. O governo buscava centralizar as forças produtivas para melhor conduzir políticas trabalhistas e econômicas.

Com o declínio do governo de Getúlio Vargas no contexto pós 2ª Guerra Mundial, em 1946, ocorreu como progresso para os sindicatos a outorga do decreto lei nº9.070/1946. Esse decreto lei concedeu o direito de greve, mas não alterou a estrutura sindical nem reduziu a intervenção estatal nos sindicatos (Rocha; Rocha, 2019, p. 134-153).

Em relação ao período de regime militar, as lideranças sindicais passaram a ser indicadas pelo Ministério do Trabalho. Foram instituídos, com o golpe militar, diversos preceitos para as eleições sindicais, e tinham a intenção de impedir que os dirigentes sindicais com mais votos fossem eleitos diretamente para as diretorias dos sindicatos. Ademais, havia controle policial através do requerimento do chamado “atestado ideológico”. A estrutura sindical e a legislação trabalhista de controle sindical, herdadas do período do Estado Novo, dispensavam providências maiores por parte dos militares.

Posteriormente, quando da efetivação do golpe militar, foi promulgada a Lei nº4.330, conhecida como Lei Anti-Greve, que estabeleceu, entre outras coisas:

A greve será reputada ilegal:

- 1) se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;
- 2) se tiver por objetivo reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de um ano;

3) se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade sem nenhuma reivindicação que interesse direta e legitimamente a categoria profissional.

4) se tiver por fim alterar condições constantes de acordos sindicais, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificados substancialmente os fundamentos em que se apoiam (Martins, 1989).

Por meio desse conjunto de medidas arbitrárias, o governo criou ambiente propício para implementar o decreto nº54.018, de 1964, conhecido pelos trabalhadores como “Arrocho Salarial” devido às suas características, que estabelece as diretrizes da política salarial no Brasil. Em seguida, a lei que concedia indenização a trabalhadores demitidos sem justa causa e estabilidade para aqueles com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa foi revogada. A estabilidade foi substituída pela legislação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (Alves, 1985).

O movimento sindical passou por um período deveras complicado, com seus principais líderes sendo presos ou forçados a entrar na clandestinidade devido às perseguições. As sedes dos sindicatos foram intervencionadas, tendo seu controle transferido para as mãos de policiais. Do papel político influente que desempenhava antes de 1964, mesmo que sob uma influência paternalista característica do governo Vargas, o movimento sindical, após o golpe, não tinha força suficiente sequer para pleitear reajustes salariais de acordo com a inflação (Gregório, 2007, p. 103-119).

Avançando para o período da Constituição Federal (CF) de 1988, esta representou um avanço no sentido da liberdade sindical, desatrelando o sindicato da figura do Estado, trazendo a greve como um direito constitucionalmente garantido. O artigo 8º da CF (1988) trouxe observações em relação ao papel constitucional dos sindicatos na República Brasileira. Entre estes, foi expressamente estabelecido, em seu inciso II, o princípio da unicidade sindical.

A unicidade sindical implica na existência de apenas uma associação representativa de uma mesma categoria em um determinado território. Em outras palavras, apenas um sindicato representa a categoria em uma região específica, pressupondo que as desintegrações, dissidências e subdivisões das categorias sejam estabelecidas no momento da instituição da entidade sindical.

Para a formação de um sindicato, é essencial ter uma base territorial mínima, o que significa que não é permitida a representação em uma área menor do que a de um município. Assim, qualquer sindicato que for oficializado só será viável se sua base territorial abranger mais do que um município, excluindo, portanto, sindicatos distritais,

por bairros ou entidades empresariais. Esse princípio serve como uma medida de contenção para evitar a proliferação excessiva de sindicatos, o que teoricamente poderia resultar na fragmentação da categoria.

Cabe esclarecer que esse princípio não impediu a criação de um número elevado de sindicatos, uma vez que condiciona a criação de um sindicato apenas à existência de trabalhadores daquele ofício ou categoria dentro dos limites municipais, o que pode explicar o motivo de existirem tantas entidades sindicais em território nacional: são 17500 em todo território nacional, dos quais 16800 são sindicatos.

Ademais, importante frisar que, apesar de o artigo 8º da CF (1988) contar, entre seus incisos, com diversas garantias, além de estabelecer numerosos direitos e deveres para as entidades sindicais, como a de que não deve ser exigida autorização do Estado para a fundação de sindicato, ou que é obrigatória a participação dessas organizações em negociações coletivas, não houve estabelecimento da contribuição sindical como algo constitucionalmente garantido, o que se demonstrará importante quando a discussão avançar para os impactos da Lei nº13.467/17.

### **2.3 O financiamento da atividade sindical – Contribuição Sindical Compulsória**

A análise da base financeira das entidades sindicais deve ser realizada à luz das premissas estabelecidas na Constituição Federal de 1988. Isso porque, enquanto o sistema sindical permanecer sujeito à unicidade sindical, que reconhece exclusivamente um único sindicato por classe em uma determinada área territorial, e, ao mesmo tempo, durante as negociações coletivas estender seus efeitos para além dos trabalhadores filiados, torna-se imperativo instituir um tributo para financiar esse sistema, sob o risco de comprometer sua operacionalização.

Os recursos das organizações sindicais compreendem o conjunto de ativos destinados a cumprir os objetivos sindicais de representação e intervenção em prol dos interesses dos trabalhadores. No Brasil, o patrimônio das instituições sindicais é composto por receitas ordinárias e extraordinárias, que incluem contribuições obrigatórias ou acordadas, assim como doações, legados, sanções, bens e rendas provenientes dessas fontes, conforme estabelecido pelo art. 548 da CLT (Pego, 2012).

O financiamento sindical, historicamente, é feito por meio de uma contribuição obrigatória, cobrada de toda a categoria e de forma independente de sua filiação ao sindicato. Porém, essa não é a única forma de arrecadação da atividade sindical.

Antes de abordar a contribuição sindical obrigatória, importante citar a existência de outras formas de arrecadação das entidades sindicais. As organizações sindicais possuem várias maneiras de financiar e custear suas atividades. Podem ser citadas, como exemplos, as seguintes:

- 1) Contribuição associativa, que também é chamada de mensalidade sindical. Trata-se de pagamento devido por todos aqueles que se associaram livremente a um sindicato e, portanto, são sócios. Não é tributo, possuindo uma natureza privada, e está prevista nos artigos 513, “e”, e 548, “b”, da CLT.
- 2) Contribuição confederativa, que é dedicada ao custeio confederativo da atividade sindical, sendo regulamentada pela assembleia que a fixar. Está prevista no art. 8º, inciso IV, da CF (1988).
- 3) Contribuição assistencial, que é destinada a custear as atividades assistenciais dos sindicatos para com seus associados. Como exemplo, podem ser citadas as greves e negociações coletivas. Deve ser aprovada em assembleia para sindicatos que são regulamentados por ACT ou CCT, e está prevista no art. 462 da CLT.

São através dessas contribuições que essas organizações conseguem custear suas despesas e estruturas. Ao observar a CF (88) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é compreendido que é prerrogativa das organizações sindicais instituírem, mediante assembleia com previsão expressa, quantas contribuições julgarem necessárias para o custeio do sistema confederativo da representação sindical.

Além das contribuições derivadas do texto legal, podem as entidades sindicais, mediante assembleia, criar outras, a exemplo da contribuição ou taxa assistencial, fixada por meio de norma coletiva (Manus, 1993, p. 230).

Após esse importante esclarecimento, discorreremos sobre a contribuição sindical obrigatória. O texto original da CLT já estabelecia, na abertura do terceiro capítulo de seu quinto título, que *“as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do ‘imposto sindical’, pagas, recolhidas e aplicadas”*.

Em 1967, houve uma simples alteração na nomenclatura, quando o Decreto-lei nº229/1967 substituiu a denominação “imposto sindical” pelo termo atual de “contribuição sindical”. Assim, pelos 50 anos seguintes (até a Reforma Trabalhista de 2017) o dispositivo não apenas continuou incólume, como foi objeto de reforço normativo, conforme o disposto do artigo 8º, IV, da Constituição Federal de 1988. Este, ao instituir a anteriormente citada contribuição confederativa, declarou de forma expressa que esse dispositivo iria existir *“independentemente da contribuição prevista em lei”*.

Salienta-se a peculiaridade da abordagem adotada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que, inicialmente, garantia-se a liberdade sindical individual. Isso significa que cada pessoa possuía a liberdade de se filiar, não se filiar ou desvincular-se da entidade sindical encarregada de representar sua respectiva categoria. Pelo menos desde 1988, coexistiam aparentemente de maneira harmoniosa a ampla liberdade sindical individual e a obrigação de contribuição, independentemente da filiação à entidade sindical, embora alguns autores enxergassem nisso uma restrição à liberdade individual de filiação (Martinez, 2013).

Entretanto, não se trata de restrição à liberdade individual de filiação. A adesão a um sindicato em forma de filiação não pode jamais ser obrigatória, mantendo assim seu caráter opcional, como sempre foi no Brasil.

Porém, é importante enfatizar que é justa a instituição de uma contribuição para sustentar os custos de representação, especialmente em relação às negociações coletivas.

Isso se justifica pelo fato de que não é razoável que os trabalhadores não filiados aos sindicatos não contribuam para as despesas das negociações coletivas das quais também obtêm benefícios diretos, independentemente de estarem ou não filiados a sindicatos.

Essas negociações coletivas trazem consigo, de forma consistente, grandes benefícios para toda a categoria de trabalhadores, e são negociadas pelos sindicatos que representam essas categorias, de forma que é justo inferir que estas organizações merecem ser recompensadas por esse serviço.

Entretanto, como será demonstrado no decorrer do presente trabalho, os legisladores não compartilharam desse raciocínio deveras lógico, já que a contribuição sindical perdeu sua característica que principal até então, isso é, de ser obrigatório.

As consequências devastadoras que essa mudança de legislação trouxe para as organizações sindicais brasileiras, sob os mais variados pontos de análise, bem como o processo legislativo e jurídico que levou a tal, serão demonstrados nos próximos capítulos.

## **3 CAPÍTULO 2: O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E SEU IMPACTO NEGATIVO PARA AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS**

### **3.1 O fim da Contribuição Sindical Obrigatória – Lei nº13.467/17**

Em um contexto de crise financeira, em 13 de julho de 2017, foi assinada pelo então presidente Michel Temer a Lei nº13.467/17, que começou a vigorar em 11 de novembro do mesmo ano. Tratou-se de uma reforma trabalhista, que alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no quesito de direitos sociais dos trabalhadores.

Aliado a essa conjunção de fatores, é inegável que o sindicalismo brasileiro vivia uma posição privilegiada na pré-Reforma: a compulsoriedade da contribuição sindical garantia uma reserva orçamentária robusta, o que contribuiu para o número elevado de sindicatos no Brasil, muitos desses sem empenho na atuação em defesa dos trabalhadores, apenas existindo em prol da receita recebida através da contribuição sindical obrigatória.

Contudo, ao invés de buscar soluções alternativas menos gravosas, como um controle maior do número de sindicatos e formas de controle de sua atuação, ou até mesmo garantir um período de transição para que houvesse uma melhor preparação para a nova realidade, os legisladores preferiram ir pelo caminho da extinção dessa garantia orçamentária, o que resultou em consequências graves para os sindicatos. Em acréscimo à extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, ainda ocorreu, com a reforma, a prevalência do negociado sob o legislado, permissão de realização de acordos individuais e coletivos de trabalho sem a participação de sindicatos nas negociações, entre outras alterações, que esvaziaram a importância das organizações sindicais no ordenamento jurídico brasileiro.

No que se refere ao financiamento, a Lei nº13.467/2017 introduziu duas significativas alterações no texto da CLT, especificamente em relação à contribuição sindical obrigatória. Primeiramente, modificou o artigo 578 para determinar que as cobranças de contribuição sindical só seriam efetuadas mediante “*prévia e expressa autorização*”. Em seguida, no que diz respeito à modalidade de cobrança, que tradicionalmente era realizada por meio de desconto na folha de pagamento para as categorias profissionais de empregados, a redação revisada do artigo 579 passou a

estipular que “o desconto da contribuição sindical está sujeito à autorização prévia e expressa daqueles que integram uma categoria específica”.

Tratou-se de alteração muito significativa no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, pois tornou voluntário o que antes era obrigatório. A supressão dessa compulsoriedade extinguiu a natureza de tributo que a contribuição sindical tinha naquele momento, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF). A nova contribuição, apesar de manter o nome, possui essencialmente uma nova natureza jurídica: a de doação patrimonial, não obrigando nem mesmo os associados aos sindicatos que efetuem pagamento.

Diversas entidades de classe ingressaram no STF com Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI). Foi declarada repercussão geral no caso, com todos os processos sendo reunidos por conexão à ADI nº5.794/DF. Entre os argumentos levantados pelas entidades de classe, além da já citada supressão da natureza tributária da verba, foram os de que a extinção da contribuição em seu antigo formato por meio de norma ordinária contrariaria o art. 146, II e III da Constituição Federal (CF, 1988), que preconiza que tais mudanças deveriam ser por meio de lei complementar; que o art. 217 do Código Tributário Nacional expressaria a obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outros argumentos.

Interessante ainda observar que, conforme observação da ementa, houve uma decisão deliberada do Supremo Tribunal Federal em ressaltar que estava sendo tratado, também, da “correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil”. Conforme podemos observar da ementa do acórdão:

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. REFORMA TRABALHISTA. FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONSTITUCIONALIDADE. INEXIGÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR. DESNECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À ISONOMIA TRIBUTÁRIA (ART. 150, II, DA CRFB). COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NÃO PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO (ARTIGOS 8º, ADI 5794/DF IV, E 149 DA CRFB). NÃO VIOLAÇÃO À AUTONOMIA DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS (ART. 8º, I, DA CRFB). INOCORRÊNCIA DE RETROCESSO SOCIAL OU ATENTADO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES (ARTIGOS 1º, III E IV, 5º, XXXV, LV E LXXIV, 6º E 7º DA CRFB). **CORREÇÃO DA PROLIFERAÇÃO EXCESSIVA DE SINDICATOS NO BRASIL.** REFORMA QUE VISA AO FORTALECIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL. PROTEÇÃO ÀS LIBERDADES DE ASSOCIAÇÃO, SINDICALIZAÇÃO E DE EXPRESSÃO (ARTIGOS 5º, INCISOS IV E XVII, E 8º, CAPUT, DA CRFB). GARANTIA DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO (ART. 5º, IV, DA CRFB). AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADAS IMPROCEDENTES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE

Importante notar, portanto, que conforme consta da ementa, o STF tomou para si o papel de conter o número de sindicatos no Brasil, que é realmente elevado. Porém, importante enfatizar que o número de sindicatos não era objeto do julgamento, o que faz com que essa menção seja digna de nota.

A ADI, então, foi a julgamento. Apesar do relator Edson Fachin ter votado pela procedência da ação, o Supremo, por maioria de 6 votos a 3, e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, que primeiro divergiu do relator, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade.

Argumentou o ministro Luiz Fux que era legal o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, pois esta feria os direitos fundamentais e a liberdade de associação dos trabalhadores. Enfatizou ainda que esta era a principal responsável pelo número elevado de sindicatos no Brasil, fazendo comparações com países como Estados Unidos, Argentina e Inglaterra.

Assim, foi efetivada a alteração no texto da CLT, que trouxe graves desafios para a viabilidade econômica das organizações sindicais no Brasil, que serão abordadas no próximo subcapítulo.

### **3.2 A queda brusca de arrecadamento das organizações sindicais e sua forma de lidar com essa realidade**

Com a efetivação da modificação no texto da CLT, as alterações tiveram um impacto significativo no movimento sindical logo no início de 2018. A cobrança da contribuição sindical das categorias profissionais de empregados, que historicamente ocorria no mês de março conforme estipulado pelo artigo 582 da CLT, sofreu impactos tanto na redação anterior quanto na atual. A disponibilidade de recursos para as atividades sindicais diminuiu consideravelmente, reduzindo substancialmente a capacidade de sucesso de suas iniciativas.

A queda acentuada na arrecadação, resultante da transformação da contribuição sindical obrigatória para contribuição sindical facultativa, atingiu 90% na comparação entre 2018 e 2017. As perdas foram particularmente concentradas nas entidades sindicais profissionais, cuja arrecadação despencou de R\$ 2,24 bilhões para R\$ 207,6 milhões.

Investigações divulgadas pela imprensa indicam que a redução em 2019 teria sido ainda mais acentuada, pois o acumulado de janeiro a novembro daquele ano revelava uma arrecadação de apenas R\$ 88,2 milhões (LIMA, F. G. M. de. Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017. Disponível em <https://www.excolasocial.com.br/sindicatos-em-numeros-reflexoes-apos-2017/>, publicado em 19.08.2022.)

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) também identificou a mesma situação ao analisar as centrais sindicais. De acordo com seu levantamento, *“quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90%. Entre as Centrais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%)”*.

A entidade intersindical ressalta outro aspecto notável em sua análise. Ao examinar organizações representativas da classe trabalhadora, destaca que, em 2018, 1.391 entidades (equivalendo a 20% do total) não receberam recursos da Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram significativamente afetadas pela reforma trabalhista. Entre aquelas que receberam recursos da Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) obtiveram menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total) obtiveram entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, essas entidades representam quase 70% das entidades sindicais cadastradas na Caixa Econômica Federal. Por outro lado, 98 entidades, aproximadamente 1,3% do total, receberam mais recursos do que no ano anterior. (DIEESE, 2018).

No contexto do financiamento, o imposto sindical, agora facultativo, perdeu sua relevância como fonte primária de arrecadação, enquanto as mensalidades e as taxas negociáveis emergiram como as principais formas de sustento financeiro dos sindicatos pós-Reforma. Quando questionados sobre a importância de cada fonte de financiamento em seus orçamentos (imposto sindical, taxa negociável, contribuição confederativa, mensalidade e outras), o imposto sindical deixou de ser a principal fonte em 86% dos casos em que fora mencionado anteriormente.

Ainda, importante citar que a mensalidade assumiu o papel de principal fonte em 40% dos casos, e a taxa negociável foi citada como segunda em 35% (Oliveira; Galvão; Campos, 2019).

A relevância da perspectiva dos dirigentes se destaca ao analisar suas respostas sobre as estratégias de resistência à Lei nº13.467/17. Nesse contexto, a maioria significativa, representando 53%, destaca a necessidade de adaptar a estrutura do sindicato à nova realidade financeira e política. Além disso, uma parcela expressiva, equivalente a 25%, menciona a opção pelo compartilhamento de estruturas. A interpretação de Galvão (2019) com base na pesquisa da REMIR é a seguinte:

O que se destaca é a importância dada à necessidade de adequação à nova realidade financeira. Quando instados a mencionar mudanças organizativas, os entrevistados se referem à redução de custos, mostrando preocupação com a questão dos recursos materiais. Nesse quesito, apontam as seguintes medidas: reestruturação dos serviços oferecidos pelo sindicato, demissão de funcionários, redução de patrimônio, fechamento de subsedes e redução de visitas em locais de trabalho (Galvão, 2019).

Esse dado, que em si já seria surpreendente, destaca-se ainda mais quando comparado com a situação anterior à Lei nº13.467/17. Naquela época, apenas 9% dos entrevistados apontavam a infraestrutura e os recursos financeiros como uma das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical para resistir à reforma (Galvão, 2019).

Ademais, importante citar que apenas uma pequena parcela dos sindicatos participantes da pesquisa afirmou continuar recolhendo o imposto sindical, o que demonstra que as mudanças tão extensivas em sua natureza jurídica o fizeram basicamente tornar-se irrelevante. Os dirigentes argumentam que essa fonte de financiamento possui, hoje, uma participação mínima no orçamento das entidades.

Esses dados demonstram que houve notável redução da importância do imposto sindical no orçamento dos sindicatos, sendo substituído pela mensalidade e pela taxa negocial. Estas últimas são consideradas, nos tempos atuais, mais democráticas e controláveis pelo sindicato, pois são definidas por eles mesmos, que também acompanham diretamente os repasses. A mensalidade requer, no entanto, o aumento do número de associados, enquanto a taxa negocial depende da inclusão em acordos e convenções coletivas, sujeita à aprovação da assembleia. Certamente, essas condições representam uma nova série de desafios que precisam ser superados por financiamento.

Sobre a taxa negocial, pode-se afirmar que esta foi implementada pela primeira vez em determinadas categorias por meio de negociação coletiva. Mediante

determinação do STF, o desconto deve ser aprovado em assembleia e incidir exclusivamente sobre os associados. As cláusulas relacionadas ao desconto para toda a categoria estão incluídas nos acordos coletivos, e essas cláusulas asseguram o direito à oposição individual, com a entidade de representação assumindo o ônus da responsabilidade jurídica, caso ocorram ações de denúncia questionando essa decisão.

Dessa forma, por meio de uma análise cuidadosa dos resultados da pesquisa, é possível constatar uma mudança significativa no modelo de financiamento das entidades sindicais, com uma crescente dependência da negociação coletiva, seja por meio da taxa negocial ou de outras formas de tributação estipuladas em acordos coletivos.

A prática de condicionar acordos, como os de banco de horas e participação nos lucros ou resultados, ao pagamento de uma taxa individual tornou-se cada vez mais comum. Embora em menor escala, também se observa a expansão dos serviços oferecidos à categoria como estratégia para atrair novos membros e diversificar as fontes de receita.

É crucial analisar fatores como o tamanho do sindicato, o setor de atividade econômica ao qual está associado e a central sindical à qual é filiado, pois estes fatores têm forte influência em sua capacidade de manterem-se financeiramente viáveis, e de que maneira esse impacto se refletiu. Historicamente, entidades de menor porte, com menor poder de negociação e amplamente dispersas, geralmente dependiam mais do imposto sindical.

Portanto, é razoável auferir que sindicatos potencialmente mais fortes e com maior capacidade de negociação possuíram maior êxito na substituição do imposto sindical pela mensalidade e pela taxa negocial. No entanto, as evidências trazidas pelas pesquisas foram certamente desanimadoras no sentido de imaginar uma existência financeiramente viável para entidades sindicais. Tamanhas perdas financeiras, em conjunção com todo um cenário politicamente adverso ao movimento sindicalista brasileiro, tiveram graves consequências.

### 3.3 A diminuição da qualidade dos serviços prestados pelas entidades sindicais

Constatamos o óbvio pois não é razoável esperar que os serviços oferecidos pelas entidades sindicais não sofressem uma grande queda em sua qualidade mediante perda orçamentária tão relevante.

Uma das observações que podem ser feitas nesse sentido foi elaborada pelo DIEESE. Ficou evidenciado que, de janeiro a outubro de 2018, "*as convenções registravam queda de 25% em relação ao mesmo período de 2017; e os acordos, queda de 23%*" (DIEESE, 2018). Esses dados indicam claramente que um número significativamente menor de categorias teve acesso a negociações coletivas de trabalho.

No entanto, é essencial não analisar esses números de maneira isolada. A redução no número de negociações coletivas ocorre em um cenário incerto, onde pela primeira vez tornou-se possível que uma negociação coletiva diminua o patamar de proteção legislativa. Isso pode tanto refletir uma deterioração nas condições de negociação como indicar uma postura mais cautelosa por parte dos sindicatos ao se envolverem em negociações coletivas.

Um elemento crucial que influencia esse cenário é o fim da ultratividade das normas coletivamente acordadas. A alteração no artigo 614, parágrafo terceiro, da CLT, que veda o efeito ultrativo às normas sindicalmente ajustadas, impacta a realidade sindical brasileira, sendo um impulsionador estrutural das entidades sindicais à negociação para conter as perdas nas convenções e acordos coletivos históricos (Batista; Seferian, 2020).

Diante disso, Scherer (2019) aponta que 59,5% consideraram que o resultado da negociação de 2018 foi pior do que o normal, devido à perda de direitos, dificuldades na conquista de novos direitos, pauta patronal extensa e pressão decorrente do fim da ultratividade. Apenas 12,7% responderam que o resultado foi melhor, mas, em muitos casos, a negociação ficou restrita ao item salarial, com vigência bianual para as outras cláusulas.

A ambiguidade mencionada é ainda mais acentuada quando se considera a relação entre os indicadores de negociações coletivas e os indicadores econômicos. Isso revela que a diminuição na quantidade de instrumentos coletivos negociados concentra-se nas categorias mais fortes, estruturadas e organizadas, que tinham menor dependência financeira da contribuição sindical obrigatória. Assim,

experimentaram uma menor deterioração nas condições de negociação, apesar de também passarem por esse problema, mesmo que em menor escala.

Quanto à negociação coletiva, há indícios de que se tornou um terreno mais desafiador para a defesa dos direitos dos trabalhadores. Menos de 10% dos sindicalistas entrevistados na pesquisa do REMIR afirmaram não enfrentar pressões adicionais para estabelecer convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores. Em contrapartida, a grande maioria dos entrevistados argumentou que houve uma mudança para pior nas condições de negociação, o que contradiz a alegação de que a Reforma teria como objetivo fortalecer as negociações. De maneira geral, prevaleceu a percepção de que os sindicatos passaram a enfrentar uma pressão patronal mais intensa para aceitar a flexibilização de direitos durante o processo de negociação e contam com menos recursos financeiros para conduzir suas atividades.

De acordo com os entrevistados, a pressão patronal está incidindo de maneira mais intensa sobre as convenções coletivas em comparação com os acordos coletivos. Essa tendência poderia sugerir uma tentativa de enfraquecer a convenção, que serve como uma forma de regulamentação mais abrangente, indicando uma preferência patronal por negociações mais descentralizadas. Porém, houve uma queda mais pronunciada nos acordos, o que contradiz o propósito da Reforma de descentralizar as negociações. Vale ressaltar que, em ambos os casos, houve uma redução no número total de negociações.

De acordo com as indicações dos resultados da pesquisa, os sindicatos têm resistido a negociar as modificações introduzidas pela Reforma, seja por meio de acordos por empresa ou acordos individuais: 62% afirmaram não ter realizado acordos por empresa para discutir pontos da Reforma; 66% declararam não ter estabelecido acordos por empresa para tratar de questões relacionadas ao banco de horas, e 76% afirmaram não ter firmado acordos individuais para lidar com as alterações introduzidas pela nova legislação.

O que aconteceu foi que, em um contexto desfavorável, os sindicatos adotaram uma postura mais cautelosa no processo de negociação. Isso resultou em um impasse onde, por um lado, os sindicatos, inclusive os de menor porte e com menos tradição de luta, resistem à implementação de medidas que consideram prejudiciais aos trabalhadores. Por outro lado, buscam preservar as cláusulas previamente acordadas e introduzir salvaguardas, como a manutenção das prerrogativas sindicais (por

exemplo, a homologação com participação dos sindicatos) e a introdução da taxa negocial para compensar as perdas financeiras.

A manutenção das cláusulas presentes nos instrumentos normativos demanda habilidade organizacional e resistência política. Seja devido à resistência, cautela ou à própria crise econômica, que impede uma recuperação significativa no nível de emprego, diversas das alterações introduzidas pela Reforma foram pouco discutidas em seu primeiro ano de vigência. Por outro lado, embora em sua maioria defendam a revogação completa, os sindicatos já negociavam aspectos que não estavam contemplados na lei, promovendo, na prática, uma flexibilização (Galvão; Teixeira, 2018). A legalização de práticas já presentes no mercado de trabalho pela lei contribui para compreender a falta de alterações mais significativas nas negociações, pelo menos neste estágio inicial.

Outros fatores que contribuem para a escassa ocorrência de alterações mais substanciais nas negociações estão relacionados à natureza autoritária da gestão patronal no Brasil e ao baixo custo associado à prática de ilegalidades. Historicamente, as empresas tendem a buscar a redução ou descumprimento de direitos. De acordo com a maioria dos entrevistados, não houve um aumento significativo na violação das cláusulas estipuladas nas convenções e acordos coletivos. No entanto, 25% indicaram que após a Reforma observou-se um crescimento na falta de cumprimento dos itens presentes nos instrumentos coletivos assinados pelo sindicato. Os casos mais comuns de desrespeito envolvem a homologação, o cumprimento da jornada, a terceirização e a redução do vale refeição.

Ademais, a Reforma amplia as possibilidades de perdas ao legalizar práticas que antes eram ilegais. Quando o sindicato opta por resistir às negociações, as empresas unilateralmente implementam formas de flexibilização. Essa foi a avaliação de 54% dos entrevistados, referindo-se ao contexto pós-Reforma.

No que diz respeito ao conteúdo das negociações, os entrevistados indicam que o tema da jornada é o mais frequentemente abordado nas convenções coletivas, tanto antes quanto depois da Reforma, com ênfase em aspectos como compensação da jornada horária, banco de horas, jornada 12 por 36, e fracionamento ou redução do intervalo intrajornada (DIEESE/CUT, 2018). Outras cláusulas mencionadas englobam a terceirização, parcelamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e parcelamento de férias. As formas de contratação precárias ainda são pouco abordadas, possivelmente devido ao fato de o mercado de trabalho brasileiro já

apresentar considerável flexibilidade e uma alta incidência de trabalho informal. Diante dessa característica estrutural, as adaptações tendem a se concentrar no manejo do tempo de trabalho.

A deterioração das negociações levou as entidades a adotarem estratégias adicionais para evitar maiores prejuízos nos instrumentos normativos coletivos. Essas estratégias se concentraram principalmente em informar e mobilizar a categoria, sendo essa a abordagem adotada em 60% das respostas. Além disso, não pode ser ignorado o número significativo de entidades que buscaram amparo nas instituições públicas para evitar perdas, especialmente recorrendo à Justiça do Trabalho (JT) e ao Ministério Público do Trabalho (MPT), o que foi indicado em 28% das respostas (Oliveira; Galvão; Campos, 2019).

A redução no número de homologações de rescisões contratuais pode ser considerada como um impacto direto da Reforma, que enfraqueceu a capacidade das entidades sindicais de monitorar o cumprimento dos direitos trabalhistas. A diminuição nas homologações afeta a principal demanda em reclamações trabalhistas, que é a cobrança de verbas rescisórias.

Quanto a isso, observa-se também uma marcante redução nas ações trabalhistas, conforme relatado por 59% dos entrevistados, alinhando-se aos dados da Justiça do Trabalho (o Tribunal Superior do Trabalho registrou uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da Reforma). Esse dado está associado às custas de sucumbência, mas não implica que os sindicatos tenham deixado de representar os trabalhadores de suas bases perante a Justiça. Pelo contrário, evidencia-se uma tendência de mudança na abordagem para acionar a Justiça, com uma substituição de ações individuais por ações coletivas.

A temática da quitação anual das obrigações trabalhistas é mencionada em 13% das respostas, indicando que não é uma prática predominante, mas que está começando a ser adotada, uma vez que constitui uma questão totalmente nova introduzida pela Reforma.

Assim, pôde ser observado nesse capítulo que, além da Lei nº13.467/17 ter levado diretamente para uma diminuição brusca e extremamente significativa do orçamento das entidades sindicais, assim afetando sua existência de um ponto de vista financeiro, também fez com que os sindicatos tivessem grande dificuldade de prestar os serviços essenciais aos trabalhadores, tanto aqueles sindicalizados quanto os participantes da categoria, pois a reforma também impactou instrumentos como o

da negociação e acordo coletivo, tanto por conta da diminuição orçamentária, quanto pelo conteúdo normativo da mesma.

Faz-se necessário, então, observar a questão da filiação dos sindicatos no Brasil em comparação com outros países e a realidade anterior à Lei nº13.467/17, tentando entender os impactos trazidos pela Reforma sobre estas organizações, de um ponto de vista existencial e representativo.

## **4 CAPÍTULO 3: O SINDICALISMO BRASILEIRO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

### **4.1 A diminuição do número de sindicalizados**

Primeiramente, é fundamental esclarecer que o atual sistema de financiamento sindical não promove a adesão, mas, na verdade, incentiva a desvinculação e a diminuição do número de membros. Apesar de os benefícios proporcionados pelos sindicatos apresentarem beneficiação para todos os membros da categoria, filiados ou não, os filiados acabam suportando sozinhos o peso de todas as contribuições sindicais na prática. Dessa forma, torna-se mais vantajoso para os trabalhadores, atualmente, não se filiarem aos sindicatos, pois desfrutam dos mesmos benefícios da atuação sindical sem a obrigação financeira correspondente. Por esse motivo, opta-se pela escolha prática da desvinculação e não filiação.

A tendência de queda na taxa de filiação já era perceptível há algum tempo, mas tornou-se mais pronunciada após a promulgação da Lei nº13.467/2017. Na verdade, houve uma queda acentuada a partir desse momento. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, dos 99,6 milhões de pessoas ocupadas no país, apenas 9,2% (ou 9,1 milhões de pessoas) eram associadas a sindicatos (Gomes; Gil, 2012).

Esse foi o menor número de trabalhadores sindicalizados desde o início da série em 2012, quando havia 14,4 milhões de sindicalizados (16,1%). Em 2019, a taxa estava em 11,0% (10,5 milhões). Em 2022, houve uma redução de sindicalizados em todas as grandes regiões. A região Sul apresentou a maior taxa, com 11,0%, seguida pelo Nordeste (10,8%), Sudeste (8,3%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,6%). Em comparação com 2012, a maior queda foi observada na região Sul (9,2 pontos percentuais), e em relação a 2019, a maior diminuição ocorreu no Sudeste (2,4 pontos percentuais), que pela primeira vez ficou com uma taxa inferior a 10%.

Em 2022, a população ocupada atingiu seu patamar mais elevado, totalizando 99,6 milhões de pessoas. Esse contingente representou um aumento de 4,9% em relação a 2019 (95,0 milhões de pessoas) e de 11,0% em relação à população de 2012 (89,7 milhões de pessoas).

Além disso, com exceção dos Serviços Domésticos, a taxa de sindicalização diminuiu em todos os segmentos de atividades, tanto em comparação com 2019

quanto com 2012. A maior redução ocorreu no setor de Transporte, Armazenagem e Correios, passando de 20,7% em 2012 para 11,8% em 2019 e atingindo 8,2% em 2022. Os trabalhadores com carteira assinada no setor privado e os funcionários do setor público, que originalmente apresentavam as maiores taxas de sindicalização (11% e 19,9%, respectivamente), foram os mais afetados, registrando as principais quedas: 2,9 pontos percentuais e 2,2 pontos percentuais, respectivamente, em relação a 2019; e 9,9 pontos percentuais e 8,1 pontos percentuais, respectivamente, em comparação com 2012.

É relevante mencionar que historicamente os trabalhadores do setor público apresentam os percentuais mais elevados de filiação sindical. A queda observada demonstra que, independentemente do setor de atividade, seja público ou privado, a diminuição da sindicalização no Brasil está ocorrendo em todos os segmentos ocupacionais.

Destacam-se ainda as reduções nas taxas de sindicalização entre os empregadores, que passaram de 18,4% em 2012 para 10,2% em 2019 e 8,2% em 2022, e entre os trabalhadores por conta própria, que declinaram de 11,1% em 2012 para 7,1% em 2019 e 6,2% em 2022.

Os trabalhadores no setor privado sem carteira assinada (3,5%) e os trabalhadores domésticos (2,8%) apresentaram as taxas mais baixas de filiação sindical. Quanto aos trabalhadores familiares auxiliares (10,3%), seu percentual relativamente elevado pode ser explicado pela concentração desses profissionais nas atividades agropecuárias de caráter familiar, com a participação significativa dos sindicatos de trabalhadores rurais.

Na prática, o recente índice de filiação sindical indicado pela pesquisa (9,2%) implica que, atualmente, 90,8% dos trabalhadores, por não serem filiados, não estão contribuindo financeiramente para seus sindicatos. Isso ocorre porque as contribuições são consideradas facultativas, o que para os assalariados, em geral, significa a dispensa de contribuir, especialmente diante do cenário de achatamento salarial que têm enfrentado. Esse cenário é agravado pela dificuldade dos sindicatos em obter resultados positivos nas negociações coletivas, criando um ciclo vicioso: os sindicatos enfraquecem devido à falta de filiados e recursos, enquanto os trabalhadores evitam filiar-se devido ao enfraquecimento dos sindicatos. No entanto, sem a presença dos sindicatos, essa realidade tende a se deteriorar ainda mais.

É crucial destacar que esse fenômeno não é exclusivo do Brasil, sendo um problema global. De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), países desenvolvidos também enfrentam baixos índices de filiação, como Estados Unidos (10,3% em 2020), França (8,9% em 2018), Espanha (12,4% em 2019), Portugal (15,3% em 2016), México (13,2% em 2020) e Suíça (14,4% em 2018). Mesmo a Alemanha, conhecida por ter um sindicalismo coeso, apresenta índices relativamente baixos (16,3% em 2019) (Lima, 2022).

Entretanto, há uma significativa disparidade entre a realidade desses países e a do Brasil, marcada pelo fato de que nesses lugares a legislação estabelece um modelo de financiamento que assegura a sobrevivência e atuação dos sindicatos, mantendo um certo equilíbrio com a representação patronal. Porém, no Brasil, o problema tem se agravado de forma alarmante, resultando na asfixia sindical, no fechamento de entidades e na incapacidade de desempenhar efetivamente o papel de representação da classe trabalhadora.

Essa situação reflete a ausência de mecanismos legais que incentivem a filiação sindical. Apesar dos esforços dos sindicatos em persuadir os trabalhadores a se filiarem, os números continuam em declínio. As campanhas de filiação, algumas das quais são permanentes, não têm sido suficientes, e o modelo de financiamento é apontado como uma das principais causas da falta de filiação e do desligamento. Além disso, a condição financeira precária dos sindicatos chegou a um ponto em que até mesmo essas campanhas estão comprometidas, devido à escassez de recursos para sua implementação e manutenção.

Nos países com pluralidade sindical, os baixos índices de filiação são atribuídos à presença simultânea de várias entidades na mesma categoria de trabalhadores, resultando na dispersão de associados e em entidades de pouca expressividade, exceto nos casos de unidade espontânea (por exemplo, na Itália) ou atuação articulada, envolvendo grupos com alguma legitimidade negocial, mesmo que não sejam estritamente sindicatos. Adicionalmente, os trabalhadores nesses países podem, na prática, “adquirir” acordos e convenções coletivas que lhes interessam ao pagar a contribuição sindical (cláusula de seguridade), sem necessidade de filiação.

No entanto, no Brasil, um país de unicidade sindical e representação abrangente, a razão para a baixa taxa de filiação é diferente. Os trabalhadores usufruem dos benefícios das negociações coletivas de forma igual, estejam ou não filiados, e caso optem pela filiação, enfrentam a obrigação financeira de contribuir para

sua entidade sindical – um encargo que não representa nenhum estímulo ao associativismo.

Ao considerar ambos os indicadores mencionados acima, o sistema de custeio atual no Brasil destoa da experiência internacional e não adere ao modelo de representação universal dos trabalhadores, evidenciando claramente um problema, com um intenso desestímulo à associação aos sindicatos.

#### **4.2 A posição dos dirigentes sindicais quanto à Reforma**

Ao analisar as perspectivas dos dirigentes sindicais em relação à Reforma, é possível notar, de acordo com os dados da pesquisa sindical do REMIR (Véras de Oliveira; Galvão; Campos, p. 668-689, 2019), que ao serem questionados sobre a postura de seus sindicatos em relação à Reforma Trabalhista, a grande maioria dos 79 entrevistados (94,9%) expressou uma posição contrária. Apenas 2,5% desse total reconheceram alguns aspectos positivos, enquanto 92,4% defenderam a completa revogação da reforma. Destaca-se o fato de que, mesmo representando sindicatos vinculados a diversas centrais sindicais, distribuídos em todas as regiões do país e representando diferentes categorias profissionais, a oposição à Reforma foi praticamente unânime.

No entanto, quando indagados sobre a presença de aspectos positivos na Reforma, uma parcela ligeiramente maior (10,1%) dos 79 entrevistados respondeu de maneira afirmativa. Dentre esses, três destacaram a prevalência do negociado sobre o legislado como uma estratégia para fortalecer o sindicato. Isso sugere que alguns dirigentes confiam em sua habilidade de negociação para aprimorar as disposições legais, refletindo possível apoio à ideia de "modernização" da legislação trabalhista. Contudo, como será explorado mais adiante, essa questão é controversa. O fim do imposto também é ressaltado como um aspecto positivo, pois combate o paternalismo e instiga os dirigentes sindicais a abandonarem a inércia.

Da mesma forma, questionou-se se o sindicato detectava algum aspecto desfavorável na Reforma, e todos os entrevistados (100%) responderam afirmativamente. A própria Reforma foi percebida como uma medida negativa, com alguns enfatizando aspectos mais amplos, como a precarização do trabalho e a diminuição de direitos, enquanto outros apontaram aqueles que impactam diretamente em sua atuação, como a homologação fora do âmbito sindical.

Ainda, é possível afirmar que a priorização do acordado sobre o legislado é uma das principais propostas dos apoiadores da chamada modernização da legislação trabalhista brasileira. Quanto à discussão sobre essa proposta em específico, a maioria dos entrevistados expressou oposição (72%). No entanto, alinhando-se com aqueles que anteriormente reconheceram aspectos positivos na Reforma, 14% admitiram considerar essa possibilidade, dependendo do contexto, e 9% declararam ser a favor dessa inovação.

Aqueles que se opõem a essa medida a associam ao enfraquecimento do sindicato e receiam a possibilidade de que um conjunto de direitos abaixo do patamar assegurado pela lei prevaleça. Por outro lado, os que a apoiam acreditam que a medida proporciona ao sindicato a oportunidade de aprimorar áreas em que a lei é deficiente, contribuindo para o fortalecimento da entidade. No entanto, esses últimos não levam em consideração o fato de que a legislação vigente anterior à Reforma já permitia a negociação de normas mais favoráveis à lei, o que significa, na prática, que a prevalência do negociado pode resultar na derrogação do que a lei assegura, acarretando prejuízos aos trabalhadores. Por fim, entre aqueles que consideram que depende do tema, alguns argumentam que deve haver um conjunto de direitos inegociáveis, e que a possibilidade de a negociação melhorar a lei está condicionada à força do sindicato.

Quanto à questão de como a predominante oposição à Reforma se refletiu em ações efetivas dos sindicatos consultados contra a sua aprovação, a maioria esmagadora dos entrevistados (96,2%) indicou que os sindicatos se esforçaram para informar e discutir a Reforma com os trabalhadores antes de sua aprovação. Os meios mais citados incluíram impressos e digitais, o uso de redes sociais e a realização de reuniões presenciais. Durante o processo de tramitação da Reforma, aproximadamente 25% dos sindicatos mantiveram a prática de discussão com a base como estratégia principal. Menos de 20% afirmaram ter adotado formas de ação que envolviam um nível mais elevado de confronto, como participação em mobilizações e greves. Ao que tudo indica, a resposta dos sindicatos ficou significativamente aquém da gravidade das medidas que estavam sendo debatidas e, eventualmente, aprovadas.

O bloco de perguntas relacionadas ao posicionamento político-ideológico foi concluído com uma indagação sobre os desafios enfrentados pelo movimento sindical para impedir a aprovação da Reforma. Dentre as razões mencionadas, destacaram-

se aspectos políticos (66%), incluindo a crise econômica que ocorreu no 2º mandato de Dilma Roussef, bem como o posterior impeachment da presidente em 2016, a falta de representação dos trabalhadores no Parlamento e a influência da mídia a favor da Reforma. A essas razões, somaram-se fatores mais diretamente ligados à política sindical, como a aposta de parte do movimento sindical na negociação de uma medida provisória com o então Governo Temer, a persistência do corporativismo sindical, o peleguismo e o distanciamento crescente das lideranças em relação às bases. Além disso, foram citadas razões caracterizadas pelos entrevistados como organizativas (25%), como a falta de liderança, a incapacidade de mobilizar os trabalhadores, a falta de entendimento entre as centrais sindicais e a divisão entre elas em relação à Reforma, uma vez que algumas optaram por negociar com o governo, enquanto outras buscaram organizar greves gerais. Por fim, foram elencadas razões de ordem material (9%).

O que se percebe nas respostas abrangentes é a falta de clareza no diagnóstico das dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo ao lidar com o desafio da aprovação da Reforma. Mesmo com a predominância de razões "políticas", foram apontados motivos tão diversos quanto aqueles relacionados ao contexto político mais amplo e questões internas, como a persistência da cultura sindical corporativista. Provavelmente, a dificuldade em formular um diagnóstico preciso sobre as razões dessa derrota política está relacionada à incapacidade mais geral do movimento sindical em estabelecer um diagnóstico mais consistente e compartilhado sobre sua condição atual, desafios e perspectivas.

É essa dificuldade em fazer uma análise ampla sobre a questão, além da desunião do movimento sindical, que fazem ser necessário refletir sobre as necessárias ações que o sindicalismo brasileiro deve exercer para garantir seu futuro, de forma a inclusive ter uma possibilidade de retomar sua relevância.

### **4.3 As perspectivas quanto ao futuro da atividade sindical no Brasil**

Quanto ao que se pode antecipar para o futuro da atividade sindical no Brasil, é de extrema importância destacar que o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu uma decisão em 11/09/2023, registrada no acórdão intitulado “EMB. DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.018.459 PARANÁ”, afirmando a constitucionalidade da contribuição assistencial para financiar as operações dos

sindicatos. O julgamento, que resultou em um placar de 10 a 01, revogou a decisão de 2017 da Corte, que havia considerado inconstitucional a cobrança dessa contribuição de trabalhadores não filiados aos sindicatos (Martins, 2023).

Os Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) que se posicionaram a favor da cobrança foram: Gilmar Mendes, Roberto Barroso, Cármen Lúcia, Edson Fachin, Dias Toffoli, Alexandre de Moraes, Rosa Weber, Nunes Marques, Luiz Fux e Cristiano Zanin. Marco Aurélio, que se aposentou em 2021, foi o único a votar pela inconstitucionalidade, antes de Gilmar Mendes revisar sua posição. O ministro André Mendonça, que o sucedeu, não emitiu voto na referida ação.

O novo entendimento representa simplesmente uma reconfiguração do sistema de financiamento dos sindicatos diante da nova realidade estabelecida pela Reforma Trabalhista. Em 2017, quando o tribunal declarou como inconstitucional a imposição das contribuições assistenciais aos empregados não sindicalizados, ainda existia o imposto sindical obrigatório, aplicado a toda categoria, independentemente de filiação. Dado que os trabalhadores não sindicalizados já contribuía para o sistema sindical por meio desse imposto, os ministros entenderam que seria inconstitucional impor uma segunda contribuição.

Com o término da contribuição sindical obrigatória na reforma trabalhista de 2017, o relator da ação percebeu que a principal fonte de financiamento das instituições sindicais foi impactada, resultando em uma mudança no marco legal da questão. De acordo com o Ministro Mendes, ao julgar o “EMB. DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.018.459 PARANÁ”, esse cenário levou ao esvaziamento dos sindicatos, resultando na perda de acesso dos trabalhadores a essa instância de deliberação e negociação coletiva.

Assim, os ministros aprovaram a possibilidade de criação da contribuição assistencial, destinada principalmente ao custeio de negociações coletivas. Essa medida, juntamente com a garantia do direito de oposição, visa assegurar a existência do sistema sindical e a liberdade de associação.

Conforme a decisão, a contribuição assistencial só será exigível dos empregados não filiados aos sindicatos se determinados requisitos forem atendidos, sendo necessário que o pagamento seja estipulado em acordo ou convenção coletiva da categoria e que os trabalhadores não filiados expressem seu consentimento explícito para a cobrança.

Entretanto, apesar de proporcionar, em essência, uma nova fonte de receita para as entidades sindicais, incluindo a possibilidade de ser cobrada de trabalhadores não sindicalizados, essa contribuição apresenta uma natureza completamente distinta da contribuição sindical obrigatória que existia no cenário anterior à Lei nº13.467/17. No que diz respeito à contribuição assistencial, é essencial esclarecer que o valor é destinado ao financiamento das atividades assistenciais do sindicato durante as negociações coletivas. A contribuição não possui um montante fixo e é estabelecida por meio de negociação, não possuindo natureza tributária intrínseca. Em contrapartida, ao mencionar o imposto sindical, o montante é direcionado para custear o sistema sindical e equivale a um dia de trabalho. Até a reforma trabalhista de 2017, o pagamento era obrigatório e possuía natureza tributária. Posteriormente à reforma, a cobrança só pode ocorrer mediante a autorização expressa do trabalhador.

Além disso, é importante ressaltar que os ministros estabeleceram que aqueles que optarem por não realizar a contribuição têm o direito de questionar essa decisão junto ao sindicato. Assim, ainda segundo o Ministro Gilmar Mendes na decisão supracitada, “não haveria, portanto, qualquer espécie de violação à liberdade sindical do empregado. Pelo contrário. A posição reafirma a relevância e a legitimidade das negociações coletivas, aprofundando e densificando um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista”.

Ainda são necessários mais detalhes sobre o direito de oposição a essa contribuição, uma vez que dependerá do que for acordado nas assembleias sindicais. O montante da contribuição não está previamente estabelecido, pois deve ser determinado durante a assembleia, mas foi estipulado como sendo de até 1% do rendimento anual do trabalhador, representando um aumento em relação à taxa anterior, que equivalia a até um dia de trabalho.

O empregado terá o valor da contribuição assistencial, decidido em assembleia durante acordos coletivos, descontado diretamente do salário. Todos os que se beneficiarem de um aumento salarial, por exemplo, serão obrigados a pagar, mesmo que não sejam associados ao sindicato. Àqueles que optarem por não contribuir, precisarão votar contra na assembleia, sendo que a decisão da maioria prevalecerá.

Além disso, a assembleia determinará os prazos e o método pelo qual o empregado pode manifestar sua oposição ao pagamento. Dessa forma, ocorrerá uma inversão essencial no processo que foi estabelecido no período subsequente à Reforma Trabalhista. Explica-se da seguinte maneira: no atual cenário, o trabalhador

contribui para o sindicato apenas se for sindicalizado e optar por efetuar o pagamento. No modelo que deve ser implementado após essa decisão do Supremo, o trabalhador não sindicalizado terá que se opor expressamente para evitar a contribuição assistencial. Do contrário, o desconto ocorrerá automaticamente em sua folha de pagamento.

Entretanto, persistem muitas incertezas em relação ao futuro da viabilidade econômica da atividade sindical. Em 03/10/2023, a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) aprovou o projeto de lei (PL) nº2.099/2023, que proíbe os sindicatos de exigirem o pagamento da contribuição sindical sem a autorização prévia do empregado. O texto, de autoria do senador Styvenson Valentim (Podemos-RN), recebeu um parecer favorável do senador Rogerio Marinho (PL-RN) e agora segue para a Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

O projeto propõe alterações na CLT, estabelecendo que mesmo os trabalhadores filiados devem conceder autorização prévia e expressa para a cobrança de contribuições pelos sindicatos de suas respectivas categorias econômicas ou profissionais.

Quanto ao PL, seu relator, o senador Rogério Marinho, modificou a proposta original para assegurar o direito de oposição à cobrança da taxa. O texto veda a cobrança daqueles que não são sindicalizados e exige, inclusive, autorização prévia do trabalhador ou profissional liberal filiado para que a contribuição sindical seja recolhida.

Conforme o projeto de lei, a cobrança seria autorizada para todos os envolvidos na negociação coletiva, sejam associados ou não, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurando o direito de oposição. A contribuição vinculada à negociação coletiva poderia ser solicitada uma única vez ao ano e somente durante a vigência do acordo ou convenção. No que diz respeito à forma de cobrança, esta seria exclusivamente por meio de boleto bancário ou sistemas de pagamentos instantâneos estabelecidos pelo Banco Central, como o PIX. Se houver previsão em acordo ou convenção coletiva, o empregador teria a opção de descontar a contribuição no contracheque e repassá-la ao sindicato, mas tal medida não seria obrigatória.

Adicionalmente, o projeto determinaria que os sindicatos deveriam divulgar amplamente o direito de oposição por meio de diversos canais, como páginas na internet, aplicativos de mensagens ou e-mails. As entidades não teriam permissão para exigir a contribuição de empregados ou empregadores sob qualquer pretexto,

mesmo que respaldada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade (Agência Senado, 2023).

Esse é um exemplo de projeto de lei em processo de tramitação no Legislativo Brasileiro, mas existem diversos outros sobre o tema. Em verdade, é fato que a atual configuração do Congresso Nacional não é favorável aos sindicatos. Como exemplo, pode ser citado Rogério Marinho, o relator do supracitado PL nº2.099/2023. O senador foi relator da Reforma Trabalhista durante o governo de Michel Temer, além de ter sido Secretário Especial de Previdência e Trabalho e Ministro do Desenvolvimento Regional do Brasil, ambas as funções exercidas no governo do presidente Jair Bolsonaro.

O senador Marinho é um opositor ferrenho do financiamento sindical obrigatório. Em pronunciamento no dia 12/09/2023 sobre a contribuição sindical, o senador destacou que até 2017 (pré-Reforma Trabalhista) era descontado um dia de trabalho por ano, e agora seria de até um centésimo da renda, valores até três vezes mais altos do que os registrados anteriormente. Na sua opinião, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) pela constitucionalidade da contribuição assistencial para os sindicatos, vai “irrigar os cofres” de mais de 17 mil sindicatos no Brasil, já que existem cerca de 40 milhões de trabalhadores com carteira assinada, o que significa que mais de R\$ 10 bilhões poderão ser destinados às entidades sindicais.

Ainda de acordo com o senador, o que se estaria permitindo, na prática, é a realização de uma espécie de pacto da mediocridade, pois os sindicatos que já trabalham, que já desempenham seu papel de mediar, de negociar e de buscar melhorias para seus trabalhadores, já são remunerados por seus sindicalizados e recebem a contribuição assistencial durante a celebração dos acordos resultantes das ações entre trabalhadores e empregadores (Agência Senado, 2023).

O senador Rogério Marinho possui três projetos de lei sobre o tema do financiamento sindical – PL nº2.099/2023, PL nº4.218/2023 e PL nº4.300/2023 –, e é uma figura deveras influente no cenário nacional na discussão sobre o tema, podendo servir de exemplo às incertezas que cercam o tema, se forem utilizadas como base a posição do Congresso Brasileiro.

É escusável, portanto, entender que o cenário sobre o futuro da discussão quanto à contribuição sindical – obrigatória ou não – está longe de ser encerrada no cenário político e jurídico brasileiro. Do que se pode aferir quanto ao que está por vir, é um fato que ainda existem muitas incertezas quanto à viabilidade econômica da

atividade sindical no Brasil. A queda brusca de arrecadação e do número de filiados desde a aprovação da Lei nº13.467/17 indicam que, caso não existam mudanças drásticas nesse cenário em breve, o sindicalismo brasileiro corre grande risco existencial.

No entanto, é importante mencionar que, se existe um aspecto universalmente notável e percebido ao estudar a história das organizações sindicais desde seus primórdios, é o de que estas são resilientes, e possuem uma grande capacidade de continuar existindo e exercendo seu papel na sociedade, mesmo com todos os desafios.

Ao que tudo indica, o sindicalismo brasileiro, apesar de todos os pesares e desafios que enfrentou e enfrenta desde o advento dessa atividade, irá continuar a existir e ser relevante em sua função de representar os trabalhadores, ainda que isso exija adaptação à novas condições.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o que foi apresentado no presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), é possível afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 e a jurisprudência em vigor não tiveram impacto positivo na promoção da liberdade sindical ou na transformação dos padrões do sindicalismo brasileiro. Após quase um século de uma cultura dependente de contribuições compulsórias, os sindicatos não conseguiram se adaptar à nova abordagem de financiamento baseada na decisão voluntária de se filiar para fazer a contribuição. Importante observar que os não filiados representam, de forma crescente, a absoluta maioria. Estes representam 90,8% dos trabalhadores, conforme dados registrados em 2022.

A Lei nº13.467/2017 não estabeleceu regras de transição, resultando em uma queda abrupta e significativa nas receitas dos sindicatos, impactando o fechamento de entidades e a limitação de suas atividades. Em 2021, as entidades sindicais profissionais receberam apenas 1% do que recebiam no ano anterior à implementação da Reforma Sindical. Esse percentual representa apenas 0,27% do financiamento que o Sistema “S” destinou às entidades patronais em 2020, revelando um desequilíbrio substancial entre capital e trabalho.

Além disso, observa-se uma redução nos percentuais de cobertura das negociações coletivas, resultado da incapacidade dos sindicatos em englobar os trabalhadores informais e autônomos, juntamente com a diminuição no número de negociações e acordos coletivos de trabalho.

Em síntese, os atuais posicionamentos do legislador, do governo e da jurisprudência consolidada não têm favorecido a melhoria das relações coletivas de trabalho nem o fortalecimento dos sindicatos. De forma antagonista, contribuíram para a queda nas principais métricas que avaliam o nível dessas relações, acentuando o desequilíbrio entre capital e trabalho.

Vale ressaltar, é importante refletir sobre a compreensão de que a organização sindical brasileira estava, até a reforma, pautada pelo tripé da unicidade, o efeito *erga omnes* das negociações coletivas e pela contribuição sindical compulsória para todos os trabalhadores, visto que os benefícios conseguidos através das negociações coletivas são universais, mesmo para não filiados.

Entretanto, retirou-se um desses pilares, justamente o que trazia a sustentação financeira para essas organizações. E, assim, pode-se dizer que, por

conta disso, todo o sistema sindical vem passando por um processo de forte declínio desde 2018.

Para poder ser alcançado um novo equilíbrio e uma existência saudável para que as organizações sindicais continuem a exercer o seu papel conforme exposto na Constituição Federal de 1988, é necessário rever a situação trazida pela Lei nº13.467/17. Porém, o ideal não é o retorno integral à situação anterior à Reforma, pois é evidente que a situação trabalhista e econômica do Brasil mudou drasticamente quando se comparada com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no governo de Getúlio Vargas.

Isso porque é possível atestar com segurança que a organização sindical brasileira tinha problemas estruturais, que necessitavam de resolução. Como exemplo pode ser citado o número completamente irrazoável de organizações sindicais no Brasil, que ultrapassa 16 mil, com mais de 90% dos sindicatos existentes no mundo sendo baseados no Brasil.

Essa noção deve-se ao fato de que não existe qualquer tipo de centralização dos sindicatos na legislação brasileira, com cada categoria podendo, em tese, ter um sindicato próprio em cada município onde exista algum trabalhador de sua área. Evidentemente que essa descentralização pulveriza o poder de negociação dessas organizações, além de favorecer a cooptação de sindicatos menores, que se tornariam, portanto, “pelegos”, corrompendo-se para defender os interesses dos patronos em detrimento ao dos trabalhadores que deveriam representar.

Ademais, apesar de ter sido provado no presente trabalho de que existe a necessidade de existir uma contribuição compulsória para garantir a sobrevivência e viabilidade financeira das organizações sindicais, é possível ver como negativa a condição anterior à reforma, a da obrigatoriedade de todos os trabalhadores contribuírem com o equivalente a um dia de salário por ano para manter os sindicatos – independentemente de sua atuação –, pois essa certeza de pagamento, de maneira impacial de qualquer trabalho, favorece a complacência e inércia de dirigentes sindicais. É necessário que haja vinculação do pagamento da contribuição sindical a critérios objetivos que atestem a boa performance dos sindicatos, para que, assim, justifiquem seu financiamento de forma prática.

Para superar a situação, propõe-se algumas medidas como possível solução para a situação atual do sindicalismo do Brasil: inicialmente, é imperativo partir do ponto de partida que a Lei nº13.467/17, do ponto de vista do sindicalismo brasileiro,

foi um erro completo, pois impossibilitou sua existência de um ponto de vista orçamentário, além de ter esvaziado sua importância. Assim, o primeiro passo, indubitavelmente, seria a total revogação dos artigos da Reforma que tratam das organizações sindicais.

Com o ponto de vista agora destinado a tentar melhorar as condições das organizações sindicais, partindo do princípio de sua condição pré-Reforma, propõem-se algumas alterações que o legislativo brasileiro poderia adotar: a primeira, seria uma forma de solucionar a questão da grande quantidade de sindicatos em solo brasileiro. Para isso, entende-se que deveria ser adotado um sistema semelhante ao de partidos políticos. Explica-se: um único sindicato representando a categoria de forma nacional, porém com diretórios para organizações a nível regional, estadual e municipal, com eleições independentes para os dirigentes em qualquer um desses níveis. Assim, iria ser garantida a influência política dos sindicatos como organizações nacionais, diminuindo a possibilidade de serem cooptados de alguma forma, porém mantendo sua capacidade de lidar com as demandas a nível local.

A outra proposta, essa com a intenção de solucionar a questão orçamentária, seria a de vinculação da contribuição sindical a algumas metas e critérios objetivos. Apenas um exemplo para ilustrar o que poderia ser um desses critérios: concluir, no biênio vigente, negociação coletiva com benefícios materiais para a categoria. Atingidos os critérios objetivos, poderiam ser determinadas as faixas de contribuição baseadas na quantidade de metas atingidas, com o valor equivalente a um dia de salário por ano de todos os trabalhadores, filiados ou não, sendo o máximo possível de arrecadação.

Evidentemente que foram apenas oferecidas algumas sugestões que poderiam ser discutidas como forma de solucionar a questão, entre várias outras possibilidades válidas. O ponto mais importante, no entanto, é que qualquer discussão legislativa precisa ocorrer mediante diálogo com a sociedade e com representantes de entidades sindicais e patronais, para encontrar uma alternativa viável.

O que não pode ocorrer é uma repetição do acontecido quando da Reforma, quando não ocorreu qualquer exposição de ideias em espaço público, com dirigentes de alguns dos mais importantes sindicatos do Brasil confirmando que não foram convidados a discutir qualquer tipo de proposta. Esse distanciamento fez com que a Lei nº13.467/17 fosse extremamente impopular entre as organizações sindicais e trabalhadores.

Da parte dos sindicatos, é fato de que estes precisam se reinventar. Os baixos índices de filiados, mesmo antes da Reforma, mostram que existe grande margem de manobra para melhora dessas organizações. Seu trabalho de luta em prol dos trabalhadores é essencial, e é necessário que seja sempre cobrada dedicação e excelência nesses serviços prestados.

É preciso voltar às origens de suas atividades. Retomar o contato direto com os trabalhadores, se mostrar atrativo para que haja grande quantidade de filiados e presentes em assembleias dos sindicatos, além de defender enfaticamente os desejos dos seus representados, filiados ou não. Assim, surgirão novos interessados pelo movimento sindical, que serão futuros dirigentes competentes, com interesse em continuar o grande legado de luta dessas organizações.

O futuro dos sindicatos passa por amplos e múltiplos fatores, incluindo uma legislação mais favorável e justa para com essas organizações, mas o sucesso de sua empreitada e a longevidade de sua existência passa muito por sua capacidade de se reinventar e modernizar, porém, sempre levando em conta os princípios que deram origem e sustentação aos sindicatos por mais de dois séculos.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **CAE aprova projeto que impede sindicato de cobrar contribuição sem autorização.** Publicado em 03/10/2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/10/03/cae-aprova-projeto-que-impede-sindicato-de-cobrar-contribuicao-sem-autorizacao>. Acesso em: 28 jan. 2024.

AGÊNCIA SENADO. **Rogério Marinho critica volta da contribuição obrigatória aos sindicatos.** Publicado em: 13/09/2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/09/13/rogerio-marinho-critica-volta-da-contribuicao-obrigatoria-aos-sindicato>. Acesso em: 29 jan. 2024.

AGRA, W. M. Obra Forense coletiva “Comentários à Reforma do Poder Judiciário”, 2005, p. 270.

ALVES, M. H. M. **Estado e oposição no Brasil (1964-1984)**. 3. ed., Petrópolis: Vozes, 1985.

AROUCA, J. C. **O sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo, Ed. LTr, 2003.

BATISTA, F. R.; SEFERIAN, G. **Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo**. Rev. Direito e Práx. 11 (04)/Oct-Dec 2020.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1931.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica 200: Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical**. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical>. Acesso em: 22 jan. 2023.

GALVÃO, A. **Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos**. In: KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Curt Numuendajú, 2019.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. **Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical**. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

GOMES, I.; GIL, B. **Taxa de Sindicalização cai 9,2% em 2022, menor nível da série**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>. Acesso em: 26 jan. 2024.

GREGÓRIO, M. **Sindicalismo de Estado e a Ditadura Militar no Brasil (1964-1985)**. Rev. Dig., ISSN 1980-3532, Florianópolis, n. 3, 2007.

LIMA, F. G. M. **Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017**. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/sindicatos-em-numeros-reflexoes-apos-2017/>, publicado em 19.08.2022. Acesso em: 26 jan. 2024.

LOPES, M. R. **Mudança na Lei Trabalhista reduziu contribuições sindicais**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/mudanca-na-lei-trabalhista-reduziu-contribuicoes-sindicais-em-96-22012020>. Acesso em: 22 jan. 2023.

MANUS, P. P. T. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993, p. 230.

MARTINS, A. **STF aprovou o imposto sindical? Entenda a diferença de imposto sindical e contribuição assistencial**. Publicado em: 13/09/2023. Disponível em: <https://exame.com/brasil/stf-aprovou-a-volta-do-imposto-sindical-entenda-a-decisao-e-quem-tera-que-pagar/>. Acesso em: 28 jan. 2024.

MARTINS, H. H. **O Estado e a burocratização dos sindicatos no Brasil**. 2. ed., São Paulo: Hucitec, 1989.

MARTINEZ, L. **Condutas antissindicais**. São Paulo, Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M.; NASCIMENTO, M. M. **Direito sindical**. 8. ed., São Paulo: LTR, 2015, p. 99.

PEGO, R. F. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho**. 1. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ROCHA, D. C. C.; ROCHA, E. S. **A reforma trabalhista e os reflexos do fim da contribuição sindical compulsória nos sindicatos**. V. 02, n. 29, Curitiba, 2019, p. 134-153.

ROMITA, A. S. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro. Ed. Brasília, 1976.

SCHERER, C. **Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista**. In: KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Numuendajú, 2019.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; GALVÃO, A.; CAMPOS, A. **Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações**. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019.

VIANAS, S. **“Instituições de direito do trabalho”** em coautoria com Arnaldo Sussekind e Delio Maranhão, 8. ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1981, p. 958.

## ANEXOS

## ANEXO A: LEI Nº13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017



**Presidência da República**  
**Secretaria-Geral**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.**

Vigência  
 (Vide Medida Provisória nº 808, de 2017)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

“Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”  
(NR)

“Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

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

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....  
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput** deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o **caput** deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 58. ....

.....  
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado).” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....  
 § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 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.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 59. 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.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....  
 § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, 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.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

“Art. 60. ....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61. ....

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....” (NR)

“Art. 62. ....  
 .....  
 III - os empregados em regime de teletrabalho.  
 .....” (NR)

“Art. 71. ....  
 .....  
 § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.  
 .....” (NR)

“TÍTULO II  
 .....

### **CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO**

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.  
 Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.  
 § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.  
 § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.  
 Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.  
 Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134. ....  
 § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.  
 § 2º (Revogado).  
 § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

### **“TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL**

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Vide ADIN 5938)
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Vide ADIN 5938)

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

“Art. 396. ....

§ 1º .....

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

“Art. 442-B. 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.”

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

§ 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.” (NR)

“Art. 444. ....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

“Art. 457. ....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 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.

.....  
 § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

“Art. 458. ....

.....  
 § 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

“Art. 461 . Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....  
 § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 468. ....

§ 1º .....

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

“Art. 477. Na extinção do contrato 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 das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

.....  
 § 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

- I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
- II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....  
 § 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.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

.....  
 § 10. 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.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

“Art. 482. ....

.....  
 m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

“Art. 484-A. 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; 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.”

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“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.”

#### **“TÍTULO IV-A DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

‘Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.’

‘Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.’

‘Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.’

‘Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.”

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

.....” (NR)

“Art. 578. 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.” (NR)

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

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....” (NR)

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

.....” (NR)

“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....” (NR)

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;  
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;  
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;  
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;  
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

“Art. 614. ....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 634. ....

§ 1º .....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 652 . Compete às Varas do Trabalho:

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....” (NR)

“Art. 702. ....

I - .....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.” (NR)

“Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

.....” (NR)

“Art. 790. ....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (NR)

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

## “TÍTULO X

### CAPÍTULO II

#### Seção IV-A

#### Da Responsabilidade por Dano Processual

‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

‘Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

‘Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.’

‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.’”

“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.” (NR)

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.” (NR)

“Art. 840. ....

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)

“Art. 841. ....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

“Art. 843. ....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)

“Art. 844. ....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no **caput** deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847. ....

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

## “TÍTULO X

### CAPÍTULO III

#### Seção IV Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

‘Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).’

#### CAPÍTULO III-A DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

## PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.’”

“Art. 876. ....

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do **caput** do art. 195 da Constituição Federal , e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 879. ....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.” (NR)

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil .” (NR)

“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”

“Art. 884. ....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR)

“Art. 896. ....

§ 1º -A. ....

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....  
 § 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).  
 .....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A. ....

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

“Art. 899. ....

.....  
 § 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).  
 .....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º -A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.  
 .....

” (NR)

“Art. 4º -C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º -A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º -A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.  
.....” (NR)

“Art. 5º -C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º -D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20. ....  
I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 ;  
.....” (NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28. ....  
.....  
§ 8º (Revogado).  
a) (revogada);  
.....  
§ 9º .....  
.....  
h) as diárias para viagens;  
.....  
q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;  
.....  
z) os prêmios e os abonos.  
.....” (NR)

Art. 5º Revogam-se:  
I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943:  
a) § 3º do art. 58;  
b) § 4º do art. 59;  
c) art. 84;  
d) art. 86;  
e) art. 130-A;  
f) § 2º do art. 134;  
g) § 3º do art. 143;  
h) parágrafo único do art. 372;  
i) art. 384;

- j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
- k) art. 601;
- l) art. 604;
- m) art. 792;
- n) parágrafo único do art. 878;
- o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;
- p) § 5º do art. 899;
- II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER  
*Torquato Jardim*  
*Ronaldo Nogueira de Oliveira*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.7.2017.