



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOS - UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA

MARIA EDUARDA MONTEIRO DE LISBOA

**ANÁLISE DA LEI 13.467/2017: OS IMPACTOS NO MOVIMENTO SINDICAL
BRASILEIRO E A PERDA DA FORÇA NEGOCIAL**

MACEIÓ-AL

2024

MARIA EDUARDA MONTEIRO DE LISBOA

**ANÁLISE DA LEI 13.467/2017: OS IMPACTOS NO MOVIMENTO SINDICAL
BRASILEIRO E A PERDA DA FORÇA NEGOCIAL**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao corpo docente da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em 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

L769a Lisboa, Maria Eduarda Monteiro de.
Análise da lei 13.467/2017 : os impactos no movimento sindical brasileiro e a perda da força negocial / Maria Eduarda Monteiro de Lisboa. – 2024.
60 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. 53-60.

1. Reforma trabalhista. 2. Sindicalismo - Brasil. 3. Direito do trabalho. 4. Contribuição sindical. I. Título.

CDU: 349.2:331.105.44(81)

Folha de Aprovação

MARIA EDUARDA MONTEIRO DE LISBOA

ANÁLISE DA LEI 13.647/2017: OS IMPACTOS NO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO E A PERDA DA FORÇA NEGOCIAL

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao corpo docente da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**JASIEL
IVO:511** Assinado de forma digital
por JASIEL IVO:511
Dados: 2024.03.18
15:19:55 -03'00'

Prof. Dr. Jasiel Ivo (orientador)

Banca Examinadora:

**JOAO LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196** Assinado de forma digital por JOAO
LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196
Dados: 2024.03.19 08:52:46 -03'00'

Prof. Mestre João Leite

Documento assinado digitalmente
gov.br ELITA ISABELLA MORAIS DORVILLE DE ARAUJO
Data: 18/03/2024 17:45:03 -0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Mestra Elita Dorville

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer imensamente a Universidade Federal de Alagoas, em especial a Faculdade de Direito de Alagoas, que foi casa durante toda a graduação. Sob a figura de todos os professores e professoras de excelentíssima qualidade e gabarito, puderam me oferecer uma experiência única que será sempre guardada em minha mente.

Um agradecimento especial ao professor doutor Jasiel Ivo, que foi meu orientador neste trabalho e que por demonstrar tanto carinho pelo ofício, foi o responsável pelo meu interesse no ramo do Direito do Trabalho. O caminho da graduação foi árduo, foram cinco anos de muitos sacrifícios, noites mal dormidas e uma pandemia que atravessou a todos nós e trouxe inúmeros efeitos até hoje. E tal caminho seria muito mais difícil se não fosse o apoio de várias pessoas que contribuíram para a minha jornada.

Gostaria de agradecer a minha mãe Silvia, que é a minha maior incentivadora e a quem eu destino todo o meu amor e minha admiração. Agradecer também ao meu pai Lisboa, que por toda sua vida dedicado ao labor e em especial ao Sindicato dos Ferroviários de Alagoas, é a minha inspiração maior ao fazer este trabalho. Toda a luta dos meus pais, me fizeram chegar até aqui e a eles que eu dedico toda a minha caminhada.

Ao falar dos meus familiares, englobo aqui todas as minhas tias e tios, de sangue e de afeto, que através de todas as palavras de apoio também colaboraram para a minha jornada. Posso finalmente dizer ao meu segundo pai Alfredo, e para as minhas tias Denise, Sil, Giza, Elen e Mary, que a sobrinha de vocês está concluindo a graduação e não realizaria isso se não fossem por vocês.

Uma autora chamada Carla Madeira, a qual eu admiro, em um trecho do livro Tudo é Rio menciona que existe um certo milagre nos encontros. Eu atribuo esse encontro não só ao amor romântico, mas, também a aqueles encontros que cruzam o caminho para lhe oferecer afeto e troca, e também para ajudar a diminuir todo o peso da vida. Esses milagres estão na forma dos meus amigos representados por Eduarda,

Jadyson, Nicole e Brenda, que são luz na minha vida e apoio até quando não pretendem ser. Sem vocês tudo seria mais difícil.

Por fim, ainda celebrando os encontros, admito que o meu principal medo no início da graduação era me sentir não pertencente daquele lugar, e de estar com pessoas que eu não me identificasse. Fico muito feliz em dizer que estava enganada, agradeço imensamente aos meus colegas de turma que dividiram comigo medos, alegrias, temores, choros e risadas. Sem vocês minha trajetória não seria a mesma. À Polyana, Yuri, Chrystopher e Carlos Eduardo, o meu muito obrigada.

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de apontar as mudanças no sindicalismo brasileiro sofridas através da Lei 13.467, elaborada no ano de 2017. A popularmente conhecida como Reforma Trabalhista modificou vários dispositivos legais que impactam o direito do trabalhador. Aqui foi abordado em especial a contribuição sindical, que no presente é facultativa e o seu poder de negociação. Apontando inclusive que algumas reformas no âmbito sindical foram objeto de apreciação no Supremo Tribunal Federal. No primeiro capítulo procurou discorrer um breve contexto histórico das relações trabalhistas e a sua relação com o movimento sindical. Já no seu segundo capítulo procurou explicar o contexto político, econômico e social em que a lei foi criada, e apontando algumas alterações importantes que impactaram o movimento sindical trabalhista, incluindo questões jurisprudenciais. No terceiro capítulo, o trabalho demonstrou as consequências da reforma na seara sindical. Se utilizando da metodologia dedutiva, este trabalho chegou à conclusão de que as modificações legais presentes na CLT, advindas da Reforma Trabalhista modificaram a vida sindical, ocasionando na queda de filiação e arrecadação e perda do poder negocial para a garantia de direitos. Tais alterações foram imprescindíveis para o enfraquecimento deste importante instituto.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Sindicalismo; Direito do Trabalho; Contribuição Sindical.

ABSTRACT

This work aims to point out the changes in Brazilian unionism brought about by Law 13,467, enacted in 2017. Popularly known as the Labor Reform, it modified several legal provisions impacting workers' rights. Here, special emphasis was placed on union contributions, which are now optional, and their bargaining power. It was also noted that some reforms in the union sphere were subject to review by the Federal Supreme Court. In the first chapter, a brief historical context of labor relations and their relationship with the union movement was discussed. The second chapter sought to explain the political, economic, and social context in which the law was created, highlighting some important changes that impacted the labor union movement, including jurisprudential issues. In the third chapter, the work demonstrated the consequences of the reform in the union sphere. Using deductive methodology, this work concluded that the legal modifications in the CLT resulting from the Labor Reform changed union life, leading to a decline in membership and revenue, as well as a loss of bargaining power to guarantee rights. Such changes were crucial to the weakening of this important institution.

Keywords: Labor Reform; Unionism; Labor Law; Union Contribution.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

ARE - Recurso Extraordinário com Agravo

CGT- Central Geral do Trabalhadores

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CONCLAT- Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora

CSP- Conlutas - Central Sindical Conlutas

CTN - Código Tributário Nacional

CUT- Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

FECOMÉRCIO - Federação do Comércio

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI - Microempreendedores Individuais

MPT - Ministério Público do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PT - Partido dos Trabalhadores

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O MOVIMENTO SINDICAL	12
2.1 O Sindicalismo no Brasil	19
3. O ESVAZIAMENTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	24
3.1 Sindicalismo e a Nova Morfologia do Trabalho	24
3.2 Apontamentos sobre a Reforma Trabalhista de 2017	25
4. AS CONSEQUÊNCIAS DAS MUDANÇAS FEITAS PELA REFORMA TRABALHISTA PARA OS SINDICATOS BRASILEIROS	37
4.1 A Reforma da Trabalhista e a perda da força coletiva de negociação quanto ao banco de horas	37
4.2 Consequências na Filiação e Arrecadação com a Lei 13.467/2017	42
4.3 Fragilidade dos Sindicatos nas Construções das Greves	45
4.4 Jurisprudências após a Reforma Trabalhista	47
4.5 Possíveis Alternativas para o Fortalecimento Sindical	49
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
6. REFERÊNCIAS	53

1. INTRODUÇÃO

O movimento sindical tem uma enorme importância na construção do Direito do Trabalho no Brasil, entretanto tem passado por mudanças significativas nos últimos anos. O contexto político-social do país passou a colocar em pauta alguns assuntos relevantes ao trabalhador brasileiro. A Terceirização e a Reforma Trabalhista chegam nesse momento, fazendo com o que os sindicatos ponderem o seu futuro.

Todas as mudanças ocorridas afetaram diretamente os trabalhadores e sua forma de organização, onde diversos fatores alteraram as relações de emprego, que ficaram cada vez mais modernas.

No ano de 2017 surgiu a Lei Nº 13.467, e chamada de Reforma Trabalhista, foi a lei que trouxe dezenas de alterações normativas, principalmente para o movimento sindical. Tal reforma alterou ainda mais as relações empregatícias, modificando também a forma de financiamento sindical e as formas de negociação, em especial ao banco de horas, autorizado a ser pactuado individualmente.

A Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças no movimento sindical prevalecendo o negociado sobre o legislado. Neste trabalho terá enfoque nas alterações da contribuição sindical, que antes era feita de forma compulsória e agora se tornou facultativa, e a ampliação de assuntos aptos a acordos ou convenções coletivas.

O presente trabalho tem como objetivo analisar as mudanças legais feitas pela Lei 13.647/2017, e todo o impacto no movimento sindical, demonstrando que as alterações em sua maioria foram mais prejudiciais do que positivas. Destacando, porém, que a discussão feita aqui não pretende, em caso, encerrar os debates acerca do tema, e nem portanto alcançar uma conclusão jurídica inovadora, mas sim, expor pontos importantes acerca dos efeitos da lei no universo sindical.

No primeiro capítulo procurou discorrer um breve contexto histórico acerca das relações de trabalho e sua relação com o movimento sindical, com enfoque no surgimento do sindicalismo brasileiro e as principais normas que o organizam. Já no seu segundo capítulo procurou explicar o contexto político, econômico e social em que a lei foi criada, e apontando algumas mudanças importantes que alteraram o movimento sindical dos trabalhadores, incluindo questões jurisprudenciais.

No terceiro capítulo, o trabalho demonstrou as consequências da reforma na seara sindical, em destaque para o banco de horas individual, que foi motivo de discussões jurisprudenciais, e dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos

Socioeconômicos (DIEESE) que apontam para uma baixa no número de indivíduos sindicalizados e uma diminuição da arrecadação sindical.

O trabalho segue o método qualitativo, junto a análise dogmática da doutrina, monografias, artigos e dissertações, incluindo também a metodologia documental mediante a observação e leitura de legislação que segmentam esta temática.

Efetuada também, uma análise de jurisprudência de forma expositiva, concluindo pois, que as mudanças legais obtiveram efeitos importantes, que modificaram a estrutura das organizações e sua força negocial, causando uma perda na arrecadação da entidades, e uma inclinação a individualização das relações trabalhistas que por sim, dificultaram a atividade dos sindicatos.

Contudo, é importante ressaltar que apesar da relação conflituosa entre capital e trabalho, e movimento sindical se encontrar prejudicado, sua atividade ainda possui alta relevância para auxiliar a resolução de conflitos entre empregado e empregador e a manutenção e garantia de direitos.

2. HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O MOVIMENTO SINDICAL

Historicamente surge a necessidade do homem de modificar o seu meio por através do trabalho para alcançar alguns objetivos. Desse modo, Friedrich Engels afirma que toda riqueza advém do trabalho, e junto a natureza, que irá fornecer os materiais necessários, o trabalho se converterá em riqueza - sendo o objetivo mais importante - e como condição de toda a vida humana. Assim, ao contrário dos animais, que apenas utilizam a natureza e a modificam apenas por existir nela, o homem a modifica e a domina, resultando no trabalho. (Engels, 1876)

O autor também identifica que foi o trabalho, o responsável por transformar as espécies que viviam a milhares de anos atrás, em seres humanos, sendo o trabalho o que funda o ser humano e as mãos como parte do corpo essencial para essa transformação. Engels (Engels, 1876, p. 02) afirma que “a mão não é apenas o órgão do trabalho; é também produto dele”, onde de tal maneira, no processo de transformação da natureza através do trabalho, e com o auxílio de nossas mãos, estamos nos transformando também.

Em seguida Karl Marx e Friedrich Engels (2010, p. 40) inauguram o clássico livro Manifesto do Partido Comunista com a afirmação de que “A história de todas as sociedades até hoje existentes é a história das lutas de classes”. Tal afirmação prospera até os dias atuais, onde apesar das mudanças graduais das relações de emprego ao longo da história, há a perpetuação da luta entre quem detém o controle e quem tem o dever de obedecer. Sobre tal questão os autores aduzem que:

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, senhor feudal e servo, mestre de corporação e companheiro, em resumo, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada [...] Nas mais remotas épocas da História, verificamos, quase por toda parte uma completa estruturação da sociedade em classes distintas, uma múltipla gradação de posições sociais. [...] A sociedade burguesa moderna, que brotou das ruínas da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos de classe. Não fez mais do que estabelecer novas classes (Ibidem, p.40).

A exploração inicial do trabalho num sistema de classes manifestou-se através do sistema de escravidão, promovido por uma crescente demanda por mão de obra que sustentasse as classes privilegiadas. Inicialmente, a força de trabalho era obtida mediante a captura de inimigos durante os conflitos. Com o advento das grandes navegações e a chegada dos europeus às Américas, a utilização de mão de obra se tornou mais necessária. Assim, a captura de inimigos em guerras já não era suficiente, resultando no surgimento de um comércio dedicado à compra e venda de seres humanos como escravos.

Simultaneamente, especialmente em países europeus, o sistema de exploração do trabalho adotado era o da servidão. Nesse arranjo, pedaço de terra em pequenas dimensões era cedido ao servo para trabalhar e em contrapartida, se firmava uma obrigação de prestação de serviços ao proprietário das terras (Goulart, 2023).

Com a chegada da Idade Média, as cidades se faziam presentes, o que gerou um aumento na demanda de produtos e de serviços. Neste momento, os artesãos sentiram a necessidade de contar com o auxílio de outras pessoas para a realização das atividades. Assim, as corporações de ofício eram criadas, que como objetivo tinha de recrutar indivíduos que possuíam competências técnicas, e como consequência acarretaria na restrição do mercado, e na monopolização do comércio (Santos, 2005).

As corporações possuíam uma estrutura hierárquica que se dividia entre aprendizes, companheiros e mestres. A categoria de mestres, reconhecidos por sua maestria em alguma técnica específica, eram os proprietários das oficinas e os únicos com autoridade decisória nas corporações. Os companheiros, que adquiriam qualificação profissional após anos de aprendizado, esperavam o momento de se tornarem mestres para estabelecerem suas oficinas.

Os jovens, por sua vez, eram entregues pelos pais para serem cuidados pelos mestres, onde, sob diretriz e proteção, auxiliavam nas atividades barganhando o aprendizado da técnica do ofício. Durante esse período, eram garantidos a eles direitos como assistência em casos de doença, provisão de alimentação e habitação. Esses benefícios eram assegurados até que alcançassem fossem promovidos a companheiros (Santos, 2005).

As ideias liberais, presentes em vários espectros, ganharam força na Revolução Francesa no século XVIII, e “não favoreceu o direito do trabalho. Ao contrário, ensejou que se criassem mais evidentes condições de sua necessidade” (Nascimento, 2014 p. 62-63). Assim, segundo Martin Saint Leon (apud Nascimento, p. 63), as corporações de ofício por meio de suas estipulações foram responsáveis por criar uma das primeiras resoluções trabalhistas, já que tratava de questões sobre jornada de trabalho e descanso. Entretanto, com a derrogação das corporações de ofício mediante o ideário liberal, onde não haveria uma interferência estatal, ocasionou em diversas consequências.

No século XVIII, quando a máquina a vapor foi criada, mais especificamente em 1712, revolucionou os meios de trabalho e produção até então conhecidos na época. A criação gerou uma aceleração na indústria e por conta disso, modificou sem fim a maneira como o capital se relaciona com o trabalho. Com o emprego da força mecânica e das máquinas, e com o

aperfeiçoamento das demais máquinas já utilizadas, muitos trabalhadores ficaram sem emprego. “Esse excedente de mão de obra substituído pela máquina fortaleceu ainda mais o capitalista que a partir de então, passou a pagar um salário ainda mais humilhante para os operários” (Antunes, 1981. p.10).

Como os ideais liberais que surgiram em consonância com a Revolução Industrial, o agora operário se sente livre para escolher o seu local de trabalho, o que na prática não oferecia grandes vantagens, pois as condições de trabalho em geral, na época, eram precárias, as remunerações baixíssimas e duras jornadas de trabalho. Os empregadores burgueses ainda detinham o controle dos meios de produção, e não sofriam com o controle estatal para regular as relações trabalhistas, já que sua única função se reduzia à manutenção da ordem pública.

Com o objetivo de elevar os lucros da burguesia, que detinha o capital e dos meios de produção, as fábricas se organizavam com uma bem estabelecida divisão do trabalho para que se aproveitasse mais a produtividade e uma menor experiência do trabalhador (Engels, 2010). O autor Ricardo Antunes (1981) afirma que os operários que unicamente dispõem da sua força de trabalho, automaticamente se submetem a uma relação desigual, e a vantagem que possuem em relação aos detentores do capital é a sua vantagem numérica. Entretanto diz que

Essa quantidade, porém, é anulada quando há desunião entre as classes, o que não acontece com os capitalistas que, facilitados pelo seu reduzido número, encontram-se sempre organizados e coesos na defesa da propriedade privada e dos lucros. Os operários encontrarão em suas organizações próprias condições para dispor de um meio de resistência eficaz contra essa pressão constante pela baixa de salários (Ibidem, p. 12).

Os sindicatos vão advir de todo um esforço coletivo dos operários, inicialmente para impedir que os níveis de salário fossem postos muito abaixo do adequado à sua subsistência e de seu núcleo familiar, emancipando-se nas searas políticas, econômicas e sociais. De certa forma, o sindicalismo se colocará como personagem que impede o contato isolado entre trabalhador e capitalista, prezando pela coletividade.

Antunes (1981) conceitua a atuação dos sindicatos na época da seguinte forma

Os sindicatos são, portanto, associações criadas pelos operários para a sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista aumenta não só em função da baixa de salários e da introdução de máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga operário a exercer” (Ibidem, p. 13).

A atuação dos sindicatos nesse sentido provoca um agrupamento de indivíduos que antes não tinham sido organizados com um objetivo em comum, dificultando as práticas extremamente abusivas da época.

A busca constante pelo lucro e a superprodução também provocaram uma necessidade de inserir mulheres e crianças na linha de produção. Marx (2010, p. 55) aduz que “para o burguês mulher nada mais é do que um instrumento de produção”, assim as mulheres, que eram consideradas mais disciplinadas e calmas, eram atrativas ao trabalho, além do mais a questão salarial também era interessante, pois, ganhavam cerca de 50% menos que os homens, já as crianças, ganhavam a metade dos salários femininos (Engels, 2010).

Diante de toda a situação de precariedade, houveram os primeiros movimentos de revolta, que almejaram resolver o problema através da destruição das máquinas. Tal movimento foi denominado de Ludismo.

Ricardo Antunes (1981, p.17) ao analisar os escritos de Engels, em A situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra para ilustrar que apesar do movimento do Ludismo de prejudicar as máquinas, tal revolta se mostrou “isolada, limitada, e não conseguiu conter o inimigo maior que era o próprio poder capitalista”, e sim causou um sentimento social de compadecimento dos opressores em face dos operários, já que tal ação foi vista como agressiva.

O Parlamento Inglês em 1824, votou uma lei que garantiu um direito muito importante para que os sindicatos se firmassem mais. A livre associação sindical, fortaleceu a base operária contra a exploração, na realidade, os sindicatos já se faziam presentes desde o século XVIII, porém ainda eram extremamente reprimidas.

A livre associação era uma ponte entre os capitalistas e operários nos ajustes salariais, possibilitando também a paralisação do trabalho, em caso de negativa de ajustes por parte dos detentores do capital. Também se utilizavam do recurso das “Caixas de Resistência”, onde prestavam auxílio financeiro aos grevistas ou desempregados, aumentando a capacidade de luta, e contendo as ações dos capitalistas com o objetivo de prejudicar o trabalhador. (Antunes, 1981, p. 18).

Em 1819, foi votada a lei que limitava o trabalho das mulheres e crianças nas fábricas e em 1834, todas as livres associações sindicais se uniram numa grande organização que também fortaleceram os operários e as greves que se sucederam na Inglaterra. Ou seja, todos os

movimentos dos trabalhadores de forma organizada se mostraram imprescindíveis para a sua independência, como confirma Antunes (1981)

Se a história destas Associações é caracterizada por movimentos de vitórias e de derrotas, é inegável que elas constituíram a primeira tentativa efetiva de organização dos trabalhadores na luta contra os capitalistas. Ao conseguirem abater a concorrência existente entre os operários, unindo-os e tornando-os solidários em sua luta, ao utilizarem-se das greves como a principal arma contra os capitalistas, os operários conseguiram dar os primeiros passos na luta pela emancipação de toda a classe operária. (Ibidem, p. 21)

Para Arthur Birnie (apud Nascimento 2014, p. 66), o sindicato entre as várias instituições pertencentes aos trabalhadores, é o que mais se mostra devido à classe trabalhadora. Com a Revolução Industrial e com a expansão do processo de industrialização, o capitalismo atingiu o seu ápice. Entretanto, nos anos 70 do século XX, o capitalismo começou a apresentar um certa queda, onde houve uma queda da taxa de lucro, e redução dos níveis da produção devido ao aumento do valor da força de trabalho; o esgotamento do sistema de acumulação fordista e taylorista de produção; hipertrofia na esfera financeira; ampliação da concentração de capital, provocada pela junção de grandes monopólios e oligopólios; crise no “estado de bem estar social”, acarretando numa crise fiscal e retração dos gastos públicos; e um grande aumento no número de privatizações (Antunes, 2009).

Robert Brenner (1999) sobre o assunto diz que a crise que assombra o capitalismo obteve vem de uma

[...] crise secular de produtividade que resultou do excesso constante de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional. Em primeiro lugar, o grande deslocamento do capital para as finanças foi a consequência da incapacidade da economia real [...] Assim, o surgimento de excesso de capacidade de produção e de produção, acarretando perda de lucratividade nas indústrias de transformação a partir do final da década de 60, foi a raiz do crescimento acelerado do capital financeiro a partir do final da década de 70. (Brenner, 1999, p. 12).

A crise fordista e taylorista representou uma queda drástica na forma de funcionamento de um sistema que durante muitos anos, existiu em diversos países pelo globo, em especial os europeus. Entretanto a tendência natural do capitalismo foi a de se reinventar e se reorganizar sob o ponto de vista ideológico e de dominação política, ocasionando diversas consequências, dentre elas, e principalmente se obteve o surgimento do neoliberalismo e como efeito a privatização do Estado, desregulamentação dos direitos trabalhistas e o sucateamento da produção estatal e com isso a produção do trabalho também procurou se reestruturar com o objetivo de alcançar os patamares anteriores (Antunes, 2009).

Assim, uma das movimentações para tentar superar a crise foi a de alterar a forma de acumulação de capital, buscando alternativas que tornassem o processo produtivo mais dinâmico, transformando o fordismo/taylorismo em maneiras mais flexíveis de acumulação (Antunes, 2009).

Esse ritmo de trabalho, onde cada trabalhador de forma individual e parcelada realizava as atividades de forma repetitiva, ocasionava em uma modificação da morfologia resultando numa extração da mais-valia de forma exacerbada. Para o capital, era uma forma de reduzir o trabalhador a uma ação meramente mecânica e repetitiva. Tal método produtivo evoluiu a forma de produção capitalista de forma mais racionalizada, tanto que, como efeito, teve uma enorme adesão em diversos países, e só nos anos 70 começou a apresentar uma queda (Antunes, 2009).

Após a guerra, se instituiu de certa forma um sistema mais compromissado e perfeitamente regulado, e através do fordismo/taylorismo compartilhava a ideia de que tais sistemas seriam longevos e com alto poder de controle, numa espécie de pacto entre o capital e o trabalho com a intermediação do Estado (Antunes, 2009).

Ocorre que tal compromisso, tinha como característica um sentido ilusório, já que ao mesmo passo que relaciona as forças de capital-trabalho, a pauta não foi colocada previamente. Os debates ocorreram de forma posterior, “para ocupar o ‘espaço’ aberto pelo compromisso, para gerir suas consequências e estabelecer seus detalhes” (BIHR, 1991, p. 39 e 40).

Os sindicatos dos trabalhadores e os partidos políticos foram os mediadores, sendo os representantes dos trabalhadores e o Estado como um componente neutro, mas que de fato atendia aos interesses capitalistas preocupado em firmar sua implementação e aprovação por quem detinha o domínio do capital e do trabalho (Antunes, 2009). O movimento operário social democrático, representados pelo campo institucional e político, acabou se tornando parte de uma peça do capitalismo, já que o “compromisso fordista” converteu os organismos em “verdadeiros co-gestores do processo global de reprodução do capital”. (Bihl, 1991, p.48-49).

Com a queda dos meios de acumulação, representados pelo taylorismo/fordismo, houve a necessidade de um processo de reestruturação para recuperar o poder do capital e os mecanismos de controle social. Sendo assim, se iniciaram várias mudanças no processo produtivo como a utilização de formas flexíveis de acumulação, avanços tecnológicos, Sendo assim, o capitalismo não só buscou reorganizar o processo de produção, mas buscou também recuperar a sua hegemonia. (Antunes, 2009).

De certo, o capital buscou ir em contraponto às lutas sociais ocorridas na época, não só no âmbito da recuperação do plano produtivo, mas sim, no campo ideológico, procurou incentivar uma forma de vida menos voltada à coletividade e mais a atitudes individualistas, provocando mudanças econômicas e culturais significativas.

Essas mudanças ocorridas provocaram um dissenso entre os autores, a exemplo temos Sabel e Piore (1984), que se aproximam da tese da especialização flexível. Pine II (1994) se baseia no que os autores escrevem pra atribuir um conceito de especialização flexível.

Especialização flexível é uma estratégia de inovação permanente: acomodação para a mudança ininterrupta, em vez de um esforço para controlá-la. Essa estratégia é baseada no equipamento flexível, multiuso; trabalhadores especializados e criação, através de políticas, de uma comunidade industrial que restringe as formas de competição àquelas inovações favoráveis. Por essas razões, a propagação da especialização flexível equivale à revisão das formas artesanais” (Piore e Sabel apud Pine II, 1994; p. 111-112).

Os autores Sabel e Piore (1984) entendem que os distritos industriais são definidos por três características co-dependentes. A primeira delas trata da relação do mercado com os distritos industriais, já que neles são produzidas mercadorias em grande volume e influenciaram diretamente as preferências, para que novos mercados fossem abertos. A segunda e terceira características dizem respeito ao uso flexível citado anteriormente, com um maior uso de tecnologias e a uma parceria que incentiva a inovação e a cooperação. A especialização flexível de certa forma estimula um contato entre o capital e do trabalho, e suas inovações representariam uma melhor fase em face do sistema de produção anterior.

Outros autores possuem uma visão diferente, segundo Tomaney (1996) as mudanças ocorridas na prática não configurariam uma nova forma de trabalho, mas sim, tudo isso apenas seria uma intensificação de tendências que já existiam. Quando tece uma crítica a teoria da especialização flexível, o autor identifica alguns problemas, tais como

“primeiro, a utilidade da dicotomia entre produção de massa e especialização flexível [...] a incapacidade de dar conta dos resultados do processo de reestruturação e tratar das implicações políticas e [...] mesmo onde exemplos de especialização flexível podem ser identificados, isso não necessariamente tem trazido benefícios para o trabalho [...]” (Idem, pg. 164).

A especialização flexível, vista por alguns como um avanço, ainda para o autor supracitado provocam algumas consequências na prática, nos locais onde se estabeleceu um fomento da tecnologia em que se necessita de uma mão de obra mais especializada, há também, um aumento exacerbado da produção, gerando vastas formas de acumulação. Por fim, todas as modificações dentro do processo produtivo, não provocaram alterações que diminuíssem a

intensidade do trabalho (Tomaney, 1996), e sim “uma divisão de mercados, o desemprego, a divisão global do trabalho, o capital volátil, o fechamento de unidades, a reorganização financeira e tecnológica” (Harvey, 1996, p.363-4).

Quanto aos meios de acumulação, o toyotismo segue um padrão diferente do taylorismo/fordismo. As formas são mais avançadas devido a própria ideia de automatização e informatização, sendo mais flexíveis e estreitando as relações inclusive com a terceirização. Dessa forma, reformam as relações de trabalho dentro da indústria, se utilizando de grupos produtivos, equipes de trabalho, e grupos com alguma autonomia e participando mais ativamente. Entretanto, para uma maior produtividade, essas relações provocam um efeito de maior controle e alienação, sob o pretexto de melhorias nas condições de trabalho. (Antunes, 1994).

Essas transformações fizeram com o que o trabalhador tivesse um novo delineamento, durante todo o globo. A forma como a indústria produzia foi substituída por um novo método de produção e de trabalho que se segue até hoje, influenciando também na relação com o sindicalismo, que precisou se adequar as novas demandas do trabalhador.

2.1 O Sindicalismo no Brasil

Segundo Antunes (1981) no Brasil, a classe operária se forma nos últimos anos do século XIX e se liga ao processo de transformação econômica. Porém, para o autor

Ao criar o trabalho assalariado em substituição ao escravo, ao transferir parte dos seus lucros para as atividades industriais e ao propiciar a constituição de um amplo mercado interno, a economia exportadora criou [...] as bases necessárias para a construção do capital industrial no Brasil [...] Foi no bojo desse processo que surgiram as primeiras lutas operárias no Brasil. (Antunes, 1981, p.21)

Com isso, as mudanças econômicas influenciam diretamente as relações de trabalho e em consequência a luta operária começa a ser traçada no país.

Assim como as “Caixas de Resistência”, utilizadas na Inglaterra no começo da Revolução Industrial, as “Sociedades de Socorro” e o “Auxílio Mútuo” também surgiram para ajudar economicamente os trabalhadores. Gradativamente, com uma evolução natural de organização, os sindicatos foram sendo originados.

Ricardo Antunes (1981) pontua que pode ser considerada a primeira greve de forma mais contributiva a luta dos trabalhadores, a paralisação dos tipógrafos na cidade do Rio de Janeiro em 1858 por um reajuste salarial e a reparação de injustiças. Graças a esse movimento,

várias outras greves começaram a se expandir e em consequência, aperfeiçoaram a organização da classe operária. A expansão do movimento operário teve como influência direta a publicação do Manifesto do Partido Comunista.

Os primeiros sindicatos do Brasil surgem para lutar pelos direitos do trabalho. A Revolução de 1930 foi um marco importante na passagem para uma economia industrializante em face de uma economia de exportação agrária. Para o autor Nelson Werneck Sodré (1963, p 322), a revolução “assinala na história brasileira, o primeiro exemplo de movimento revolucionário que parte da periferia sobre o centro”.

Sendo o resultado do impedimento da participação dos operários nas eleições presidenciais de 30, e encontrando uma parceria entre os interesses agrários e urbanos, Getúlio Vargas assume a presidência do Brasil, mudando os rumos do sindicalismo nacional. Num primeiro momento, o governo Vargas tentou de certa forma controlar o movimento sindical o colocando como uma parte do Estado. Assim, em 1930 o Ministério do Trabalho é criado, como o incentivo ao espírito conciliatório entre empresa e empregado.

Apesar do Ministério do Trabalho ser considerado de certo uma forma de controlar o sindicalismo, Arnaldo Sussekind (1990) entende que o mecanismo foi benéfico pois tornou o movimento mais organizado, dizendo que

Antes de 30 existiam algumas leis trabalhistas, muito poucas, mas existiam; não, porém, um sistema legal de proteção ao trabalho, com um Ministério incumbido de supervisionar e fiscalizar a sua aplicação. Existiam sindicatos, muito poucos; não uma organização sindical expressiva e nacional, capaz de conquistar leis, como ocorrera na Europa, onde o sistema heterônimo — isto é, o Estado legislando em proteção ao trabalhador — foi conquistado por lutas sindicais, desde os primeiros anos do século XIX, começando na Inglaterra e seguindo para a Alemanha, França, Itália, etc. Também a falta dessa organização sindical nacional tornava impossível obter condições de trabalho em contratos coletivos, que caracterizavam o sistema autônomo que prevalece nos Estados Unidos, onde sindicatos fortes prescindem de leis, porque conquistam, nos contratos, as condições de trabalho e de proteção aos trabalhadores (Sussekind, 1990, p. 105).

O Decreto 19.770 de 19 de março de 1931, chega um mês após a vitória de Getúlio e busca regular a sindicalização das classes patronais e operárias, onde em seu artigo 1º diz que

Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si [...] (Brasil, 1931).

Com relação ao conteúdo do decreto podemos apontar algumas medidas controversas como o controle financeiro sobre os recursos dos sindicatos¹, além de considerá-los como parte colaboradora do Estado.² Ademais, proibia a adesão em organizações sindicais internacionais³ e a entrada de lideranças internacionais nos sindicatos brasileiros e também a adesão de funcionários públicos, mesmo não fazendo a distinção entre empregados e operários⁴, além de não considerar os prestadores de serviços domésticos como empregados.⁵ Podemos dizer que, de fato, a categorização dos sindicatos foi um dos poucos benefícios do decreto, já que em seus artigos o controle profundo do Estado, se tornou bastante prejudicial e contrário a liberdade e independência antes tida.

Destaca Antunes (1981) as reações da frente sindical mediante ao decreto, frisando que em represália, optaram por não seguir as normas oficiais, ou obtendo uma adesão baixíssima, mantendo a sua autonomia até metade dos anos 30.

O avanço popular já estava dominando na metade da década, e Getúlio Vargas volta a agir repressivamente, decretando a Lei de Segurança Nacional, proibindo direito de greve e encerrando a Confederação Federal Unitária, além de decretar ilegal a Aliança Nacional Liberal, anti-imperialista e ligada ao partido comunista, este fundado em 1922. Os efeitos disto foram graves e escalonaram para mais repressão, com várias lideranças presas, sindicatos fechados, decretação do Estado de Sítio e a criação de comissões voltadas à repressão do comunismo. Podemos considerar um período difícil para o movimento sindical que se viu extremamente enfraquecido e controlado

No sindicalismo houve a criação de um termo denominado de “pelego” ou “peleguismo”, no qual caracterizam os indivíduos que dentro da ação sindical estabelecem uma

¹ “Art. 19. Quando a caixa de uma organização sindical registrar quantia superior a 2:000\$0, em dinheiro ou em apólices, será, de dois em dois meses, recolhidas o excedente desta quantia ao Banco do Brasil ou às suas agências.” Decreto nº 19.970, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ.

² “Art. 6º Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mistos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados”. Ibidem

³ “Art. 12. O operário, o empregado ou patrão, que pertencer a um sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, não poderá, sob pena de ser excluído, fazer parte de sindicatos internacionais, como só poderão as organizações de classe federar-se com associações congêneres, fora do território nacional, depois de ouvido o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.” Ibidem

⁴ “Art. 11. Parágrafo único. Não entraram na classe de empregados:

a) os empregados ou funcionários públicos, para os quais, em virtude da natureza de suas funções, subordinadas a princípios de hierarquia administrativa, decretará o Governo um estatuto legal [...]” Ibidem

5 “Art. 11 [...] b) os que prestam serviços domésticos, o qual obedecerá a regulamentação à parte.” Ibidem

relação direta, cortês e vinculada ao governo. Esses indivíduos se tornaram personagens diretos na época de repressão do Estado Novo, colaborando ainda mais com o controle estatal, principalmente com a criação do enquadramento sindical,⁶ outra medida interessante, onde um órgão do Ministério do Trabalho seria o responsável por aprovar a criação de uma categoria.

Uma outra questão importante foi a implementação da contribuição obrigatória para o sindicato equivalente a um dia de trabalho de todos os assalariados, esse ponto foi responsável pelo crescimento em questão de estrutura e assistência, colocando os sindicatos como grandes auxiliares sociais e deixando de ser vistos exclusivamente como órgãos de luta.

Após a era Vargas, outros fatores históricos também mudaram a estrutura dos sindicatos. O cientista social Luiz Werneck Vianna (1976) ao observar os modelos existentes observa que entre 1935 a 1946, o Estado vai regular cada vez mais e após 1964, época marcada pela ditadura militar, o Estado passa a controlar totalmente a vida operária. Nesse período, apesar da repressão extrema, outros movimentos organizados buscaram resistir politicamente. O movimento dos estudantes, artistas, escritores e intelectuais, juntamente com o movimento operário se mobilizaram contra o regime ditatorial. O sindicalismo então assume uma posição de maior destaque social e político, resultando no sindicalismo que conhecemos atualmente.

A década de 80 marcou grandes mudanças no movimento sindical, já que nos anos 70, o sindicalismo voltava a engrenar, mas ainda não o suficiente, pois a aspiração operária ainda não vingava por muito tempo. Alguns acontecimentos marcaram a década, como a expansão dos assalariados médios nas cidades, e também um aumento de associações sindicais. Greves também eclodiram, vindos das mais diversas classes, como bancários e professores, e na zona rural pelos trabalhadores agrícolas, o que também fortaleceu a luta.

Na época havia dois caminhos sindicais, o primeiro tinha a ver com o Novo Sindicalismo, unindo ideais mais combativos, e do outro a Unidade Sindical, que era ligada a atitudes pelegas. E é neste contexto que em 1983 a Central Única dos Trabalhadores (CUT), surgiu, e também, a Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), que foi realizada em São Bernardo do Campo/ SP em agosto de 1983.

⁶ “Art. 2º Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.” BRASIL, Decreto 1402 de 5 de julho e 1939. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ.

Há uma diferenciação entre a CUT e Central Geral do Trabalhadores (CGT) e assim, Ricardo Antunes (1981) tece uma crítica a despeito das duas organizações e suas formas de sindicalização.

A CGT [...] é uma Central engolfada pela burocracia sindical que procurou modernizar-se para tanto associou-se ao chamado “sindicalismo de resultados”, tendência que defende enfaticamente o capitalismo e insere-se na onda neo-liberal. [...] A CGT é a central sindical na ordem, aberta e dócil ao capital nacional [...] Sua liderança estampa a penetração da ideologia burguesa junto ao movimento operário, quer através da vertente neo-liberal, quer através daqueles herdeira do velho peleguismo que agora se pretende ao moderno (Antunes, 1981, p.42)

Já a sobre a Central Única dos Trabalhadores, entende que ela

“nasceu em torno do Novo Sindicalismo, do sindicalismo mais combativo que se constituiu a partir de meados da década de 70 e aglutina sindicalistas independentes, [...] setores da esquerda católica, tendências socialistas e comunistas [...] entre outras tendências [...]. Suas principais tendências são: a Articulação, grupamento majoritário, mais sindicalista e com menor ênfase político-ideológica, da qual participam vários dirigentes sindicais que têm significativa projeção nacional e a CUT peia Base, com uma presença menor, porém expressiva e que assume um perfil político e ideológico de esquerda mais acentuado, de inspiração marcadamente socialista. (Ibidem, p. 42-43)

Para o autor, também conclui-se que os sindicatos no final da década de 80 e começo dos anos 90 foram marcados pela inserção de um sindicalismo combativo mas com formação político-ideológica (Antunes, 1981), contando também com a presença de uma figura que seria importante para o cenário político atual. Luiz Inácio Lula da Silva colaborou com greves históricas do ABC paulista, dando força a esse sindicalismo mais opositor, um novo sindicalismo.

O sindicalismo mundial e brasileiro passou por diversas mudanças e avanços que seguia o contexto político e social de sua época. Desde o surgimento, no marco histórico na Revolução Industrial, até os dias de hoje, o movimento sindical garante sua importância na garantia dos direitos dos trabalhadores, fazendo movimentações pertinentes para a manutenção das conquistas, evitando o retrocesso e lutando pela conquista de novas garantias.

3. O Esvaziamento da Organização Sindical com a Reforma Trabalhista de 2017

3.1 Sindicalismo e a Nova Morfologia do Trabalho

É notório que história e política estão inteiramente ligadas, portanto as transformações nas relações e a morfologia do trabalho bem como as mudanças legislativas constroem o modelo que vemos atualmente. O novo sindicalismo e a ligação “entre o chão de fábrica e os dirigentes sindicais do novo sindicalismo [...] através da ajuda mútua durante os conflitos com as empresas, resultou em vantagens para os trabalhadores.” (Ramalho, 2015, p. 32-33). Entretanto, Antunes (2002) observa que surge uma nova sociedade, mais voltada para o oferecimento de serviços e não mais para a indústria.

Observa-se, no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade, assim de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional (Antunes, 2002, p. 49).

Para o autor (2018), o trabalho está no caminho contrário ao da ideia do fim do trabalho, sendo assim a sua nova morfologia assume novas características em níveis mundiais.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado na era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, [...] ganharam novo impulso com as TICs⁷, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do proletariado na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. [...] A longa transformação do capital chegou à era da financeirização e da mundialização em escala global, introduzindo uma nova divisão internacional do trabalho [...] (Antunes, 2018, p. 35)

Tal disposição vem provocando no mundo do capital uma forte expansão de suas ferramentas de funcionamento, e com efeito, ocorre um excedente de trabalho, no que concerne aos trabalhos informais e terceirizados e também uma questão migratória, onde muitos profissionais qualificados não encontram emprego em seus países e em sentido contrário

⁷ TICs podem ser definidas como o conjunto total de tecnologias que permitem a produção, o acesso e a propagação de informações, assim como tecnologias que permitem a comunicação entre pessoas. RODRIGUES, Ricardo Batista. *Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação* - Recife, IFPE, 2016 p. 15

profissionais com menos qualificação aumentam e se transformam colocados a situação de subemprego ou desemprego (Antunes, 2018 p. 36).

Ao observar essa morfologia do trabalho, o autor entende também que devem ser considerados todos os trabalhadores que estão inseridos na cadeia produtiva e que em troca de salário, vendem sua força de trabalho como mercadoria. “sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas” (Ibidem).

Antunes (2002) aduz que as mudanças nas relações de trabalho advêm de um extenso período de perdas de direitos que se relacionam diretamente com o capital. Assim, não só as mudanças indicam um retrocesso, mas também encerra a forma de trabalho já conhecida.

Vivemos formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. (Antunes, 2002, p. 24).

Peter Evans (2010, p. 352), defende a ideia de que “as lamentações de que o neoliberalismo e globalização destruíram o movimento trabalhista”. Entretanto, coloca que “a eficácia da resposta do trabalho não se encontra na invenção de uma única forma organizacional, mas na interconexão de diferentes formas”.

O capitalismo acaba se beneficiando atualmente da precarização, da informalidade e também do aumento da produtividade do trabalho para reforçar sua posição, valendo-se de todos os mecanismos disponíveis para a geração de lucro. Essa nova forma de trabalho encontra-se com as mudanças legislativas para uma espécie de esvaziamento de direitos, incluindo o esvaziamento sindical.

3.2 Apontamentos sobre a Reforma Trabalhista de 2017

Sob o viés legislativo, a Reforma Trabalhista foi um grande marco nas leis trabalhistas no Brasil. Tal reforma veio sob um contexto político interessante de se observar. Segundo Antunes (2018), o governo do país sob um viés mais neoliberal provocara algumas consequências como o “aumento da concentração de riqueza, expansão dos lucros e ganhos do

capital, incrementados com a privatização de empresas públicas, além do avanço da desregulamentação dos direitos do trabalho”. Onde essas características estiveram presentes durante o governo Fernando Collor⁸ e Fernando Henrique Cardoso.⁹

Quanto ao governo do Partido dos Trabalhadores (PT), representado inicialmente por Lula, o autor (Antunes, 2018) afirma uma presença conciliadora, mantendo os interesses da burguesia, entretanto, também voltado a programas sociais que atendiam a maioria pobre brasileira. Já o governo seguinte, liderado por Dilma Rousseff¹⁰, foi caracterizado por diversas crises, internas, partidárias e econômicas. Assim, o vice-presidente Michel Temer assume a liderança do país após o impeachment da presidente, e é durante o governo Temer que várias modificações trabalhistas relevantes foram feitas.

Antes de principalmente tratarmos da implementação da reforma trabalhista, podemos destacar também, no quesito relevância, a Lei 11648 de 2008, que formaliza as centrais sindicais no Brasil, tal lei veio de um longo processo de organização do movimento sindical, que viu em Lula, presidente à época, um meio para a ampliação da força sindical nacionalmente. Um de seus principais artigos trata da modificação dos artigos 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da contribuição sindical, fixando em

Art.589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na norma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

⁸ Mandato de 15 de março de 1990 a 29 de dezembro de 1992

⁹ Mandato de 01 de janeiro de 1995 a 01 de janeiro de 2003

¹⁰ Mandato de 01 de janeiro de 2011 a 31 de agosto de 2016

- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria. (Brasil, 2008)

Outra alteração importante foi o surgimento da Lei de Terceirização. A expansão das atividades a serem terceirizadas tem um contexto interessante, antes, as disposições sobre o assunto da terceirização vinham por meio de um conjunto de decisões judiciais, com a função de nortear o tema, firmando um entendimento de que apenas as atividades-meio seriam terceirizadas no Brasil. O projeto foi elaborado por Eduardo Cunha e o relator do projeto foi Laércio Oliveira, que era um grande interessado no projeto, já que era presidente da Federação do Comércio (FECOMÉRCIO/SE).

Era, antes da nova legislação, possível terceirizar qualquer atividade meio, com o pré-requisito de que fosse considerada uma atividade secundária. Com a implementação da lei, aumentou o rol de atividades que podem ser terceirizadas, excluindo, porém, as empresas de vigilância e transporte de valores.¹¹

Essa alteração legislativa enfrentou a época, e até hoje enfrenta duras críticas. O presidente da atual Comissão de Direitos Humanos, Paulo Paim (PT-RS), defendeu a revogação

¹¹“Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” BRASIL, Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Brasília. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20152018/2017/lei/113429.htm#:~:text=maio%20de%201943%20.%E2%80%9D,%E2%80%9C%20de%20maio%20de%201943%20.%E2%80%9D

de leis que autorizam a terceirização de atividades-fim, para o senador “ela potencializa o trabalho escravo, exploração da mão de obra e a precarização[..]”.¹²

Ricardo Antunes (2018) sobre o tema diz que

O objetivo perfilado pelo governo de Michel Temer [...] é corroer a CLT [...] cujo objetivo não é outro senão implantar na sociedade a precarização total do trabalho no Brasil. Tome-se o exemplo do PLC 30/2015. Depois de obter anos atrás, a terceirização das atividades meio, chegou a hora do outro golpe. Terceirizar tudo, com o encobrimento falacioso e perverso que, conforme dito pelos defensores do PLC, visa conferir direitos aos terceirizados. (Antunes, 2018, p.299)

A atualização no regime de terceirização afastou ainda mais o trabalhador, a autora Tainã Góis (2019) escreve que,

Por meio da corrosão basilar da condição social do Direito do Trabalho, o que consegue é uma destruição da condição basilar do Direito do Trabalho: o reconhecimento de que tutela direitos em uma relação. Mirando a capacidade reivindicatória da classe organizada por meio da individualização de sua condição real, o que alcança um afastamento pernicioso daqueles e daquelas que se inserem no mercado de trabalho por meio de um contrato de trabalho terceirizado [...] (Góis, 2019, p.307).

O período que marcou o impeachment da presidente Dilma Rousseff foi de um aumento na quantidade de pessoas sem emprego no país, assim, para o governo a reforma geraria mais empregos e todas as mudanças teriam como função modernizar as relações de trabalho e adaptar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos novos tempos.

O Ministro do Trabalho da época, Ronaldo Nogueira, afirmava que o país iria ter um aumento significativo na criação de novos empregos ao alterar o regime de contratações temporárias e na jornada parcial.¹³ Entretanto, especialistas afirmam que esse argumento de geração de empregos através das mudanças contratuais, não ofereceria garantia nenhuma, pois não existem evidências para tal (Schreiber, 2017).

Quanto às mudanças no âmbito sindical, houveram algumas de suma importância, tais alterações modificaram vários pontos, dentre eles a contribuição dos sindicatos, por exemplo.

¹²Em entrevista à Agência Senado em 10/04/2023. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/10/debatedores-criticam-terceirizacao-da-atividade-fim-e-defendem-estatuto-do-trabalho>

¹³Presente na Matéria “Reforma trabalhista: o que dizem os que defendem que vai gerar empregos?”. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346>

A primeira delas foi a criação da comissão representantes de trabalhadores, que está disposto no artigo 510-A da Lei 13.467/2017.

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 (Brasil, 2017)

Tal comissão, teria funções elencadas num rol extenso presente no artigo 510-B

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. [...] (Brasil, 2017, grifo nosso)

Para Francesca Columbu (2017), fala que a criação de uma organização interna é importante e tem inspiração de diversas instituições europeias

A previsão de um organismo laboral interno para as empresas, com finalidades de informação, consulta, vigilância e/ou decisão, representa para a dialética industrial uma instituição de extrema importância. De fato, a métrica da cidadania do trabalhador na empresa é desenhada pela maior ou menor institucionalização de instrumentos efetivos de democracia industrial, isto é, das modalidades de representação dos trabalhadores dentro da empresa. (Columbu, 2017, p. 04)

Ademais, a autora (Columbu, 2017) reforça que o artigo 510-B abre uma gama mais moderna de representação apesar da genericidade na formulação das atribuições previstas. Outro artigo interessante a ser mencionado é o 611-A, estipulando que o acordo e convenção coletiva têm predominância à lei sobre diversos temas.

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

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

II - banco de horas anual;

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

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [...]. (Brasil, 2017, grifo nosso)

O artigo mencionado acima trata-se de um vasto rol exemplificativo de assuntos que podem ser negociados coletivamente, o colocando acima da legislação, assim, valendo-se do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e dando a importância da autonomia da vontade coletiva para a construção das relações trabalhistas.

[...] neste passo, no campo das negociações coletivas, a liberdade negocial está subordinada à autonomia da vontade coletiva com restrições marcadas (art. 611-B, da CLT) exclusivamente pela indisponibilidade absoluta de direitos, considerados como garantias fundamentais e não condicionados a eventos para sua aquisição. E, por esta razão, talvez, se possa afirmar que o negociado prevalecerá sobre o legislado, competindo às partes envolvidas nos embates de interesses a concretização em norma jurídica a vontade extraída na assembleia dos interessados, quando se tratar de categoria econômica ou profissional, respeitando sua aplicação sem distinção (João, 2019).

Uma lei que adveio em seguida também mudou a forma como a negociação é feita, a lei 13.874/2019 incentiva a livre negociação contratual entre as partes, estipulando que é permitido em alguns casos, a facultação da convenção coletiva para negociação, sendo assim algo mais direto.

Art. 113. [...]

V - corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (Brasil, 2019, grifo nosso).

Outra mudança de grande importância, foi a possibilidade de se pactuar banco de horas de maneira individual, com previsão no artigo 59, § 5º, da CLT. Garantido que “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.” (Brasil, 2017)

Todavia, uma das principais mudanças que modifica a relação dos trabalhadores com os sindicatos se refere à contribuição do imposto sindical. Com a chegada da Constituição de 1937,

se introduziu a introduziu a inclusão do imposto sindical, tal contribuição se tornava obrigatória e era relacionada a cada categoria profissional ou econômica. Essa medida foi estabelecida com o objetivo de financiar os sindicatos, e acabou por se tornar um elemento crucial para o desenvolvimento do sindicalismo corporativo, que emergiu nessa década (Martins, 2013)

Na CLT, o termo utilizado é no artigo 578 é "contribuição sindical", e corresponde à remuneração de 1 (um) dia de trabalho do empregado, conforme o inciso I do artigo 580, além da contribuição prevista para os empregadores (Brasil, 2017). A alteração da denominação ocorreu devido à inclusão da contribuição no Código Tributário Nacional (CTN) na década de 1960 (Martins, 2013).

Com a Reforma da Previdência, o seu artigo 579 sofreu alterações, nele é expresso que

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

Embora houvesse diversas críticas e exposições das problemáticas dessa mudança no texto normativo, dentre elas várias ações de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF), entretanto o Supremo não corroborou com as teses. A facultação do imposto sindical foi autorizada também mediante Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794/DF de relatoria do Ministro Edson Fachin onde foi declarada constitucional. Com 6 votos concordando com as alterações e apenas 3 votos contrários, o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu que não há violação à autonomia sindical.

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 8 º, IV, E 149 DA CRFB). NÃO VIOLAÇÃO À AUTONOMIA DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS (ART. 8 º, I, DA CRFB). INOCORRÊNCIA DE RETROCESSO SOCIAL OU ATENTADO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES (ARTIGOS 1 º, III E IV, 5 º, XXXV, LV E LXXIV, 6 º E 7 º 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 5 º, INCISOS IV E XVII, E 8 º, CAPUT, DA CRFB). GARANTIA DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO (ART. 5 º, IV, DA CRFB). AÇÕES

DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADAS
IMPROCEDENTES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE
CONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE.

1. À lei ordinária compete dispor sobre fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes quanto à espécie tributária das contribuições, não sendo exigível a edição de lei complementar para a temática, ex vi do art. 146, III, alínea 'a', da Constituição

2. A extinção de contribuição pode ser realizada por lei ordinária, em paralelismo à regra segundo a qual não é obrigatória a aprovação de lei complementar para a criação de contribuições, sendo certo que a Carta Magna apenas exige o veículo legislativo da lei complementar no caso das contribuições previdenciárias residuais, nos termos do art. 195, § 4º, da Constituição. Precedente (ADI 4697, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 06/10/2016). 3. A instituição da facultatividade do pagamento de contribuições sindicais não demanda lei específica, porquanto o art. 150, § 6º, da Constituição trata apenas de “subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão”, bem como porque a exigência de lei específica tem por finalidade evitar as chamadas “caudas legais” ou “contrabandos legislativos”, consistentes na inserção de benefícios fiscais em diplomas sobre matérias completamente distintas, como forma de chantagem e diminuição da transparência no debate público, o que não ocorreu na tramitação da reforma trabalhista de que trata a Lei nº 13.467/2017. Precedentes (ADI 4033, Relator(a): Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 15/09/2010; RE 550652 AgR, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Segunda Turma, julgado em 17/12/2013).

4. A Lei nº 13.467/2017 emprega critério homogêneo e igualitário ao exigir prévia e expressa anuência de todo e qualquer trabalhador para o desconto da contribuição sindical, ao mesmo tempo em que suprime a natureza tributária da contribuição, seja em relação aos sindicalizados, seja quanto aos demais, motivos pelos quais não há qualquer violação ao princípio da isonomia tributária (art. 150, II, da Constituição), até porque não há que se invocar uma limitação ao poder de tributar para prejudicar o contribuinte, expandindo o alcance do tributo, como suporte à pretensão de que os empregados não-sindicalizados sejam obrigados a pagar a contribuição sindical.

5. A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes.

6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição.

7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido

apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$3,96 bilhões de reais.

8. O legislador democrático constatou que a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria.

9. A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados.

10. Esta Corte já reconheceu que normas afastando o pagamento obrigatório da contribuição sindical não configuram indevida interferência na autonomia dos sindicatos: ADI 2522, Relator(a): Min. EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2006.

11. A Constituição consagra como direitos fundamentais as liberdades de associação, sindicalização e de expressão, consoante o disposto nos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, tendo o legislador democrático decidido que a contribuição sindical, criada no período autoritário do estado novo, tornava nula a liberdade de associar-se a sindicatos.

12. O engajamento notório de entidades sindicais em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos, conclamando protestos e mantendo estreitos laços com partidos políticos, faz com que a exigência de financiamento por indivíduos a atividades políticas com as quais não concordam, por meio de contribuições compulsórias a sindicatos, configure violação à garantia fundamental da liberdade de expressão, protegida pelo art. 5º, IV, da Constituição. Direito Comparado: Suprema Corte dos Estados Unidos, casos *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31* (2018) e *Abood v. Detroit Board of Education* (1977).

13. A Lei nº 13.467/2017 não compromete a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados, visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea 'e', da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva, bem assim porque a Lei n.º 13.467/2017 ampliou as formas de financiamento da assistência jurídica prestada pelos sindicatos, passando a prever o direito dos advogados sindicais à percepção de honorários sucumbenciais (nova redação do art. 791-A, caput

e § 1º, da CLT), e a própria Lei n.º 5.584/70, em seu art. 17, já dispunha que, ante a inexistência de sindicato, cumpre à Defensoria Pública a prestação de assistência judiciária no âmbito trabalhista.

14. A autocontenção judicial requer o respeito à escolha democrática do legislador, à minguada de razões teóricas ou elementos empíricos que tornem inadmissível a sua opção, plasmada na reforma trabalhista sancionada pelo Presidente da República, em homenagem à presunção de constitucionalidade das leis e à luz dos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da Constituição, os quais garantem as liberdades de expressão, de associação e de sindicalização.

15. Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes e Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente para assentar a compatibilidade da Lei n.º 13.467/2017 com a Carta Magna (Brasil, 2018)

No voto pode-se destacar o argumento que o motivo pelo qual a lei foi alterada inclui o aumento significativo de sindicatos, que foi considerado excessivo, onde em consequência o arrecadamento se excedia também e ocasionava uma perda de uma atuação mais firme já que a criação de novas organizações não oferecia grandes melhorias para as categorias, e a medida limitante serviria como fonte de incentivo.

Agora, 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 o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. O mês de abril será destinado ao recolhimento dos empregados e trabalhadores avulsos, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais no mês de fevereiro. (Brasil, 2017)

Foi estipulado também que 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 (Brasil, 2017). Em suma, a escolha em contribuir passa a ser diretamente do trabalhador e é necessário para que isso aconteça, um certo grau de convencimento de sua importância.

Entretanto, foi elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) o enunciado 24. Nele as assembleias que são organizadas pelos sindicatos são legítimas para definir a contribuição sindical. O posicionamento do órgão firma que

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL. DESCONTO EM FOLHA. POSSIBILIDADE. DIREITO DE OPOSIÇÃO ASSEGURADO. A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria,

registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

A reforma de 2017 modificou diversos textos legais, em todo o cenário trabalhista, entretanto no contexto sindical, com destaque a suas alterações em relação a sua forma de contribuição e seu poder de negociação foram os mais importantes, sendo motivo de diversas ações diretas de inconstitucionalidade para tratar do tema.

4. AS CONSEQUÊNCIAS DAS MUDANÇAS FEITAS PELA REFORMA TRABALHISTA PARA OS SINDICATOS BRASILEIROS

4.1 A Reforma da Trabalhista e a perda da força coletiva de negociação quanto ao banco de horas

O Direito Coletivo do Trabalho abrange as normas que regulam as relações de trabalho no contexto das categorias profissionais ou econômicas como um todo. Ele se manifesta de duas formas: concretamente, quando há violação coletiva de um direito já existente; e abstratamente, quando há interesse na criação de normas para uma categoria específica. (SCHIAVI, 2020).

A CLT em seu artigo 444 destaca em seu enunciado para o poder que o direito coletivo do trabalho tem em estipular negociações entre as partes empregado e empregador, que busquem melhorias em interesse do trabalhador.

Segundo convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva se entende como

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (Brasil, 1994)

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), as negociações coletivas se transformam em contratos coletivos, que podem ocasionar em convenções coletivas de trabalho, onde uma entidade sindical representativa realiza a negociação. Quando não se é possível realizar uma negociação coletiva, as partes podem realizar um dissídio coletivo, que se conceitua como um processo judicial de solução de conflitos na Justiça do Trabalho (Schiavi, 2020). Dessa forma, no sistema jurídico brasileiro, é possível para as partes coletivas a possibilidade de se estabelecer as suas próprias condições de trabalho, seja por meio de negociação ou de dissídio.

Todavia, essa possibilidade deve respeitar o que é estabelecido pelo artigo 444 da CLT, que restringe a negociação para o que não prejudicar o trabalhador.

Com a Reforma Trabalhista pela Lei 13.467/17, houve uma alteração de dispositivos referentes ao direito coletivo do trabalho, abrindo a possibilidade da aplicação do princípio do negociado prevalecer sobre o legislado, como dito no capítulo anterior. Ademais, outra mudança importante foi a possibilidade da pactuação do banco de horas de maneira individual, previsto no artigo 59, parágrafo 5º, da CLT. E essa possibilidade tira também o poder de negociação das forças sindicais.

Considerando assim, que as horas extraordinárias se referem ao período que excede o horário contratual, legal ou normativo, tal situação deve ser remunerada com o respectivo adicional (Ritzel 2022 pg. 11 apud Martins, 2013, p. 594). O art. 59 da CLT autoriza a flexibilização da jornada se dê por meio de banco de horas, já a Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 7º, XIII a legitimidade das negociações coletivas para este tipo de situação. O banco de horas possui ultrapassa o interesse individual, sendo sempre um instituto disponível para convenções e acordos coletivos de trabalho (Ritzel, 2023 p. 79 apud Leite, 2020, p. 604)

. A CLT acaba possibilitando uma negociação de partes naturalmente desiguais, levando em consideração a relação capitalista de produção e trabalho, logo as mudanças introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 enfraquece também normativamente o trabalhador nesse sentido. Tal forma de negociar deveria ser feita mediante negociações entre os sindicatos de categoria profissional e patronal.

A possibilidade de negociação individual do banco de horas não garante uma relação equilibrada entre empregado e empregador, pelo contrário, passou a ser um mecanismo de compensação que resulta na distorção das horas extras, e sua utilização foi ampliada como forma de gerenciamento unilateral do tempo de trabalho (Krein, 2021). Entendendo também que tal flexibilização ganhou ainda mais possibilidade de se efetivar.

Com base nos dados do Mediador da Secretaria da Previdência e do Trabalho do Governo Federal, o Salariômetro da FIPE/USP calculou que a incidência do banco de horas aumentou expressivamente no país entre 2017 e 2018, passando de 4.486 para 10.124 casos. O Salariômetro observou ainda que as compensações das horas existentes no banco de horas são realizadas em meses, e não em semanas e anos (em 92,9% dos casos em 2017 e 94,2% em 2018), o que está em consonância com as regras da reforma trabalhista. No

entanto, prevalece a vigência anual, pois o banco de hora precisava zerar o saldo devedor dentro de um ano (Krein; Vêras, 2019, p. 145).

Essa questão tem levado a decisões judiciais que contrariam a CLT ao utilizar a Constituição Federal, em especial o artigo 7º, XIII. Um exemplo é a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no Recurso Ordinário da 5ª Turma, oferecido pelo empregador contra o sindicato dos trabalhadores da Construção Civil.

EMENTA. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 5º DO ART. 59 DA CLT. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, dispõe que somente é possível flexibilizar a jornada do trabalhador a partir de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho). A novel norma do §5º do art. 59 da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017, ao dispor sobre a possibilidade de o próprio trabalhador, individualmente, entabular com seu empregador ajuste compensatório na modalidade "banco de horas", não é compatível com a ordem constitucional, máxime quando perfectibiliza afronta ao princípio da vedação ao retrocesso, previsto no caput do art. 7º da Constituição da República. Declaração, pelo Colegiado, de inconstitucionalidade do § 5º do art 59 da CLT, que impõe a submissão do feito ao Tribunal Pleno, na forma do art. 143 do Regimento Interno deste Tribunal e inciso II do art. 949 do CPC (Brasil, 2021a).

Tem-se também em decisão contrária do mesmo tribunal que

EMENTA BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO SEMESTRAL. ART.59, §5º, DA CLT. ACORDO INDIVIDUAL. NORMA COLETIVA QUE TRATA DO BANCO DE HORAS COM COMPENSAÇÃO ANUAL.AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO. Acordo individual prevendo a adoção do banco de horas com compensação semestral, com lastro no art. 59, §5º, da CLT, não viola convenção coletiva que impõe requisitos para a adoção do regime compensatório previsto no art. 59, §2º, da CLT, porquanto tais modalidades de compensação não se confundem. Recurso ordinário da parte ré provido. (Brasil, 2021b)

No caso em questão, a decisão foi favorável à parte autora, que argumentou que o banco de horas por acordo individual não era viável, pois isso violava a Convenção Coletiva de Trabalho, que permitia a adoção dessa medida somente após uma votação secreta aprovada por 55% dos empregados afetados. Porém, através do Recurso Ordinário, o réu acabou revertendo a decisão, sob a alegação de que a modalidade defendida pela parte era a prevista pelo §2º do artigo 59 da CLT, que exige a Convenção Coletiva para a adotar um banco de horas de um ano, enquanto o caso em questão se enquadraria no previsto no §5º, que permite a jornada compactuada no banco de horas com uma compensação em até seis meses (Brasil, 2021b)

Já em outra decisão do TRT paulista, quando questionada sobre o regime de banco de horas individual antes e depois da reforma entendeu que não há problemas quanto a contratação

do banco de horas por acordo individual escrito, porém desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário, vedando a contratação individual.

BANCO DE HORAS. CONTRATAÇÃO, A PARTIR DE 11/11/2017, DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA POR BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL. ARTIGO 59, § 5º, DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017. INSTRUMENTO INDIVIDUAL QUE RESGUARDA A OCORRÊNCIA DA COMPENSAÇÃO, NO BANCO DE HORAS, NO PERÍODO MÁXIMO DE SEIS MESES. INEXISTÊNCIA DE NORMA COLETIVA VEDANDO A CONTRATAÇÃO INDIVIDUAL. VALIDADE. Embora, em regra, a compensação de jornada possa ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII, da Constituição da República e Súmula nº 85, I, do E. Tribunal Superior do Trabalho), a contratação de regime de compensação de jornada por banco de horas, até 10/11/2017, somente era possível por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos da Súmula nº 85, V, do E. Tribunal Superior do Trabalho, à falta, à época, de autorização legal para a contratação por acordo individual. No entanto, a partir de 11/11/2017, com a inclusão do § 5º ao artigo 59 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, passou o banco de horas a poder ser contratado por acordo individual escrito, desde que a compensação, nessa modalidade, ocorra no período máximo de seis meses. No caso, não se detecta inconstitucionalidade no preceito do § 5º do artigo 59 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, eis que o próprio inciso XIII do artigo 7º da Constituição da República autoriza a compensação de jornada "mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho", já havendo o E. Tribunal Superior do Trabalho, na sua Súmula nº 85, I, interpretando a disposição constitucional em tela, pacificado a sua jurisprudência no sentido de que a compensação de jornada pode ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. Nesse sentido, ademais, a Orientação Jurisprudencial nº 182 da SBDI-1 do E. Tribunal Superior do Trabalho, editada em 2005, já dispunha que "É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário". A referida Orientação Jurisprudencial foi cancelada apenas em razão da sua inserção à Súmula nº 85, II, do E. Tribunal Superior do Trabalho, dispondo nesse sentido, o referido item, que "O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário". No presente caso, não se detecta a existência de norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho) vedando, de forma expressa, a contratação de compensação de jornada por acordo individual, nada obstando, portanto, no âmbito da empresa, a aplicação do novel preceito do § 5º do artigo 59 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, verificando-se que o acordo individual para a contratação de regime de compensação de jornada por banco de horas resguarda a ocorrência da compensação, no banco de horas, no período máximo de seis meses. Corolário lógico da inclusão, pela Lei nº 13.467/2017, do § 5º ao artigo 59 da CLT, é a superação, a partir de 11/11/2017, data de vigência da referida lei, da jurisprudência consolidada no item V da Súmula nº 85 do E. Tribunal Superior do Trabalho, que restringe a contratação do banco de horas à negociação coletiva. Por fim, ponderadas as disposições da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/42, com a redação dada pela Lei nº 12.376/2010), c/c com o artigo 912 da CLT, este aplicável ao caso por analogia, consubstanciando regra de transição aplicável aos preceitos imperativos da CLT em relação aos contratos em curso

- "Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação" -, o termo inicial de vigência da Lei nº 13.467/2017 produz efeitos imediatos não somente para os contratos de trabalho celebrados a partir de 11/11/2017, mas também sobre os contratos de trabalho em curso, iniciados antes de 11/11/2017, tratando-se, no caso da contratação de compensação de jornada, de matéria com matriz legal, nada impedindo, a partir de 11/11/2017, a contratação de compensação de jornada por banco de horas por acordo individual, gerando tal acordo efeitos, a partir da sua celebração, sobre o contrato individual de trabalho do empregado que a ele anuir, pois o contrato individual de trabalho é de trato sucessivo, contínuo, de forma que se admitem alterações supervenientes em alguns de seus aspectos, nada havendo a proibir que as partes venham a contratar a compensação de jornada quando o contrato já está em curso. A compensação de jornada tem matriz constitucional (artigo 7º, XIII, da Constituição da República) e, a partir da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o § 5º do artigo 59 da CLT, não há vedação à contratação do banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (artigo 59, § 5º, da CLT, in fine), salvo se houver norma coletiva em sentido contrário, vedando a contratação individual (Súmula nº 85, II, do E. Tribunal Superior do Trabalho). Recurso ordinário a que se nega provimento. (Brasil, 2021c)

No TRT gaúcho, os julgadores novamente deram improcedência num caso de banco de horas individual, alegando que mesmo que seja viável por convenção coletiva, um caso que só pode ser concretizado por meio de acordo individual firmado por escrito (Brasil, 2021d).

Fato é que o direito coletivo do trabalho após as alterações da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) sofreu uma diminuição da arrecadação e a redução da força normativa trabalhista. Apesar da legislação trabalhista brasileira ser considerada extensa e avançada, o país nunca se destacou por ter uma grande proteção no âmbito social, se devendo, em grande parte, ao descumprimento das leis trabalhistas e ao alto nível de informalidade presente no mercado de trabalho brasileiro (Krein; Buarque, 2021).

O Direito do Trabalho tem como influência um princípio importante que é o “in dubio pró-operário”, que tem como base uma interpretação que favoreça o trabalhador. Tal princípio se fundamenta na disparidade de poder entre dois polos da relação jurídica que possuem por vezes características opostas. O empregado, em geral, se coloca na relação como o mais frágil, sendo o pressuposto básico do direito do trabalho. O empregador, no entanto, assume posição mais livre em relação ao empregado, pois é ele que define como essa relação se dá. (Rodríguez, 1998). Nesse contexto, a atuação sindical, seria a mais eficaz para negociar com efetividade ante a negociação individual.

As alterações ocorridas sobre a temática do contrato de trabalho, que acabou fomentando os acordos individuais atingiram de certa forma também as entidades sindicais e o direito coletivo do trabalho e assim causando danos indiretos aos sindicatos. Assim, a legislação trabalhista enfraquece a negociação sindical quando as negociações individuais são legalmente viabilizadas. Essa tendência pode ser observada através de números e dados relacionados às atividades sindicais, como negociações, greves, arrecadação, entre outros.

4.2 Consequências na Filiação e Arrecadação com a Lei 13.467/2017

Tais modificações feitas pela Reforma Trabalhista trouxeram consequências para os sindicatos trabalhistas. Vários autores escrevem que ano após ano o sindicalismo enfrenta uma crise em vários aspectos. Antunes (2018) diz que a nova morfologia do trabalho implica também numa forma de representar as forças sindicais sociais e políticas do trabalho, sendo colocado em muito

Já Framil e Silva (2020) apontam que no geral, acaba prevalecendo uma representação sindical fragmentada, admitindo dizer que seu alcance na realidade nunca foi largamente amplo, inclusive beneficiando apenas uma parcela de trabalhadores, estes incluídos em meios mais formais de trabalho. Nascimento (2020) entrevistou vários líderes sindicais e dirigentes que afirmaram que o movimento sindical atravessa uma crise grande, tanto pela falta de saberes para atravessá-la quanto pela inércia em lidar com a crise.

Numa perspectiva econômica, assim como dito no voto do Ministro Edson Fachin, a Reforma Trabalhista afetou o número de filiados e conseqüentemente na arrecadação dos sindicatos, que demonstra a grandeza das mudanças desde o ano em foi implantada. Segundo o relatório do Ministério do Trabalho e Emprego, a contribuição sindical caiu vertiginosamente nos últimos anos. Em 2017, os sindicatos, confederações e as centrais sindicais arrecadaram cerca de 3 bilhões de reais, já em 2018 o valor já caiu para cerca de 412 milhões. Em 2023 o valor chegou a míseros 57 milhões. Os sindicatos foram as organizações que mais receberam recursos, no ano de 2017 arrecadaram cerca de 2 bilhões de reais, no ano de 2022 o número caiu para cerca de 40 milhões.

Tal queda logicamente oferece um grande impacto, os sindicatos passaram a se esforçar ainda mais para convencer os trabalhadores e trabalhadoras a se associarem e voluntariamente contribuírem com as organizações. Entende-se que todas as movimentações para atender as

necessidades dos trabalhadores precisam de recursos. A manutenção do espaço, pagamento de assistência jurídica qualificada, financiamento de atos e protestos, solicitação de panfletos, materiais informativos, tudo se resta prejudicado quando não se tem os mesmos recursos de antes, resultando numa atuação tímida e contida.

Entretanto, em Ação Direta de Inconstitucionalidade, a ADI 5794/DF, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o fato da desobrigação da contribuição sindical existir, não prejudica o fornecimento de assessoramento jurídico gratuito aos filiados sindicais.

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 8, 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

[..].

13. A Lei nº 13.467/2017 não compromete a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados, visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea ‘e’, da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva, bem assim porque a Lei n.º 13.467/2017 ampliou as formas de financiamento da assistência jurídica prestada pelos sindicatos, passando a prever o direito dos advogados sindicais à percepção de honorários sucumbenciais (nova redação do art. 791-A, caput e § 1º, da CLT), e a própria Lei n.º 5.584/70, em seu art. 17, já dispunha que, ante a inexistência de sindicato, cumpre à Defensoria Pública a prestação de assistência judiciária no âmbito trabalhista. (Brasil, 2018, grifo nosso)

Quanto às dificuldades de arrecadação, também podemos mencionar que a baixa do orçamento provoca uma dificuldade na qualidade das negociações trabalhistas. Os autores Barros e Costa (2019) alertam que devido às diferenças organizacionais existentes no

movimento sindical, onde uma parcela significativa dos sindicatos não possui estrutura adequada para lidar com a nova norma, é provável que ocorram negociações precárias e desfavoráveis aos trabalhadores.

Ao tratar do número de filiados, em conjunto com o valor arrecadado, também apresentou quedas. Em 2017, haviam cerca de 13 milhões de pessoas ocupadas associadas a algum sindicato, elas ocupavam 14,2% sob o número geral de trabalhadores empregados. Em 2022, existiam cerca de 99,6 milhões de pessoas trabalhando, mas apenas 9,1 milhões de trabalhadores e trabalhadoras associadas. (IBGE, 2023)

Adriana Beringuy, coordenadora de pesquisas por amostras de domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), afirmou em entrevista que a redução na população filiada aos sindicatos aumentou a partir de 2016, quando houve também uma queda da população ocupada total. Já a partir de 2017, embora com a população ocupada tivesse aumentado, o número de trabalhadores sindicalizados ainda permaneceu em queda (Gomes, 2023).

Para alguns líderes sindicais, como Sérgio Nobre, presidente da CUT, “o alvo da reforma é o desmonte total do movimento sindical e, com ele, a destruição das bases de sustentação do projeto de esquerda no Brasil” (Campos et al, 2019, p. 331), sendo através do fim da contribuição obrigatória a medida mais fundamental para o abalo do sindicalismo, o que fez as entidades sindicais mais frágeis, em especial as que mais precisavam dos valores desta cobrança.

Em pesquisa, os principais dirigentes sindicais apresentaram que os principais impactos depois da reforma foram

[...] O aumento da precarização nas relações de trabalho (59,9%), perda financeira (51,1%) e maior dificuldade de concluir acordos e convenções coletivas (39,1%), enquanto dentre os/as delegados/as da CUT, 68,6% alegaram perda de receita financeira, 46,6% destacaram o aumento da precarização nas relações de trabalho e 44,6% atestaram a perda de filiados (Ibidem, p. 333).

Entretanto, os dirigentes apontam que os impactos na arrecadação variam entre os setores, sendo o setor privado que mais sente. Essa diferença se dá em razão do “setor público depender menos do imposto sindical, dado o tratamento distinto que a legislação sindical

confere aos dois setores nessa matéria. Por esse motivo, a mensalidade sempre teve uma importância maior no setor público” (Ibidem, p. 333).

É notório apontar que com a baixa contribuição e baixas taxas de filiação sindical, as organizações precisaram se mobilizar para reduzir os efeitos da reforma, sendo as mais frequentes a redução do apoio a movimentos sociais e o corte de recursos para manifestações e comunicação, divulgação em mídia, além de demissões de equipes. Especificamente, a diminuição de gastos com manifestações e a redução das estruturas de comunicação das entidades sindicais têm impacto significativo na capacidade de ampliar a sindicalização e de enfrentar as crises econômica e política que afetam o movimento sindical que já se fazia presente antes da reforma. A diminuição do apoio sindical aos movimentos sociais dificulta a construção de frentes unitárias e classistas, bem como a resistência dos movimentos populares à perda de direitos. (Ibidem, p.338).

Esses dados têm muito a ver com a morfologia do trabalho atual. Segundo a PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do módulo Características Adicionais do Mercado de Trabalho de 2022 (IBGE, 2023), a medida que houve uma diminuição no número de trabalhadores sindicalizados, ocorreu um aumento no número de trabalhadores registrados no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, e um aumento no número de Microempreendedores Individuais (MEI).

Além do mais, hoje enfrentamos um contexto de precarização do trabalho, entendendo-se que à medida em que novas formas de trabalho surgem, os indivíduos aptos a se filiarem aos sindicatos diminuem, já que eles, no momento, estão inseridos em outro contexto, e em novas relações de trabalho. Inclusive alguns autores entendem que a nova morfologia do trabalho atrelada ao uso de novas tecnologias e o fomento à informalidade, pode ser considerada uma “uberização do trabalho”, tornando o indivíduo um “empreendedorismo de si mesmo” (Antunes, 2019, p. 16).

4.3 Fragilidade dos Sindicatos nas Construções das Greves

Para Boldrim e Fonseca (2022), a greve serve como um mecanismo de manifestação dos trabalhadores nas relações trabalhistas e com o capitalismo, sendo um meio para pressionar o empregador, sendo inclusive uma forma de autotutelar os interesses. A Constituição Federal, reconhece o fenômeno social como um direito fundamental, sendo regulamentada através da

Lei nº 7783/1989. Existem uma série de motivações para a ocorrência das greves, a exemplo as de protesto, onde ocorrem por motivações advindas das relações trabalhistas, e também as de solidariedade, que apoiam outras categorias e setores.

Entretanto, registros apontam (DIEESE, 2018, 2019, 2020, 2021) que após a implantação da Reforma Trabalhista o número de greves que ocorriam no país, também diminuíra. As greves ocorridas referente ao caráter propositivo, que tinham como objetivo a conquista ou melhoria das condições de trabalho apresentaram uma queda gradual desde 2017. Em contrapartida, houve um aumento nas greves que advém do descumprimento de direitos, mediante lei ou acordo e convenção coletiva, e também como repressão a ameaça ou extinção. É necessário considerar também, que a pandemia do coronavírus também contribuiu com a diminuição do número de greves, houve uma queda de cerca de 42% entre 2019 e 2020 (DIEESE, 2021, p. 29).

Tal redução também é um indicativo de como a mudança na forma de contribuição sindical, causando sua desobrigação, atrelada a queda no número de trabalhadores sindicalizados, e a modificação de cerca dezenas de artigos na lei trabalhista, provocou a necessidade de mobilização e organização de greves que reivindicassem os direitos ou que tentassem impedir ainda mais a perda deles. (Wanceslau, Schleich, 2022)

As entidades sindicais brasileiras elaboraram uma Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora (DIEESE, 2018) e nela reforçaram que diversos fatores enfraqueceram o sindicalismo no país entendendo que

As mudanças na legislação trabalhista criam um novo ambiente institucional que fragiliza o sistema de relações de trabalho e a negociação coletiva, ataca os sindicatos, favorece a insegurança e a precarização dos trabalhadores e potencializa os conflitos trabalhistas. Nesse contexto geral, desemprego, informalidade, precarização, flexibilidade laboral, insegurança e desproteção são fenômenos que passam a ocupar a vida dos trabalhadores. O movimento sindical está desafiado a construir mobilizações e lutas que recoloquem a centralidade do trabalho para o desenvolvimento, com equilíbrio ambiental, gerando bem-estar e qualidade de vida para todos (DIEESE, 2018 p-07).

Além do mais, também indicaram várias metas que deveriam ser traçadas pelos trabalhadores e organizações, onde dentre elas estão

2. Democratizar o sistema de relações de trabalho, fundado na autonomia sindical, visando incentivar as negociações coletivas, promover solução ágil dos conflitos, garantir os direitos trabalhistas, o direito à greve e coibir as

práticas antissindicais; favorecendo a reestruturação da organização sindical para ampliar a representatividade e a organização em todos os níveis, estimulando a cooperação sindical entre os trabalhadores, inclusive com o financiamento solidário democraticamente definido em assembleia.

3. Regular o direito de negociação coletiva para os servidores públicos, em todas as esferas de governo, segundo os princípios da Convenção 151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

[...]

Revogar todos os aspectos negativos apontados pelos trabalhadores da Lei 13.467 (Reforma Trabalhista) e da Lei 13.429 (Terceirização), que precarizam os contratos e condições de trabalho, na perspectiva da construção de um novo estatuto, com valorização do trabalho (Ibidem, pg. 08, grifo nosso).

A grande questão que se implica é que as forças sindicais ao mesmo tempo em que precisam se mobilizar pelo trabalhador para a manutenção de direitos, e garantia de que as pautas trabalhistas serão ouvidas, encontram um entrave em como essa luta será efetuada. Isto pois com a não obrigatoriedade da contribuição sindical, as greves também se encontram prejudicadas, já que qualquer tipo de paralisação enseja naturalmente uma necessidade de articulação, e de estrutura, e isso se torna mais difícil com os caixas vazios.

4.4 Jurisprudências após a Reforma Trabalhista

Para além da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794 já citada, que tratava da constitucionalidade da não obrigatoriedade da contribuição sindical, o Tema 1046, de repercussão geral, sob a relatoria do ministro Gilmar Mendes, tratou da validade da norma coletiva de trabalho no caso poderia limitar ou restringir um direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

No tema em questão firmou a tese de que

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022).

Outro tema de repercussão que foi submetido a avaliação do STF, foi o tema 638, de relatoria do Ministro Marco Aurélio. O assunto tratava da necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. O Recurso extraordinário 999435 discutiu à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal,

com o art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias a imposição, pelo TST, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

Ementa: CONSTITUCIONAL. DIREITO DOS TRABALHADORES. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. EXIGÊNCIA. ART. 7º, INCISOS I e XXVI, da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

1. Os direitos sociais fundamentais trabalhistas são corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. 2. As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos. 3. Diante da previsão constitucional expressa do artigo 7º, I e XXVI, da CRFB, é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva. 4. Recurso extraordinário não provido, com fixação majoritária, vencidos os Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski e a Ministra Rosa Weber, da seguinte tese: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo (Brasil, 2022).

Outra jurisprudência foi a referente ao Recurso Extraordinário com agravo, (ARE 1018459), de repercussão geral e de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, em decisão se confirma a contribuição assistencial para todos os empregados, mesmos que não sindicalizados, desde que resguardado o direito de oposição.

Embargos de declaração em processo paradigma da sistemática da repercussão geral. 2. Direito do Trabalho. Tema 935. 3. Alegação de omissão, contradição ou obscuridade. 4. Efeitos infringentes. Admissão da cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurado ao trabalhador o direito de oposição. 5. A constitucionalidade das contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores. 6. Embargos de declaração conhecidos e providos em parte para retificar a tese da repercussão geral, que passa a ter a seguinte redação: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição (Brasil, 2023)

Tal decisão é importante para frisar que os recursos destinados aos sindicatos ainda são necessários para reestabilizar a gestão financeira dos sindicatos, mesmo que a Reforma Trabalhista tenha modificado dispositivos que dificultam a manutenção econômica sindical.

4.5 Possíveis Alternativas para o Fortalecimento Sindical

A doutrina, ao passo em que aponta todas as fragilidades presentes na força organizacional sindical, também coloca possíveis soluções contra a problemática.

Antunes (2018) reforça que devido a nova morfologia do trabalho, cabe aos sindicatos se aproximar socialmente das recentes e já difundidas relações de trabalho, que são mais pautadas na precarização, informalidade, incluindo também os que não possuem emprego. Assim, ampliando o contingente de trabalhadores e não se reduzindo apenas aos trabalhadores formais mais estabilizados e que possuem uma base sindical mais fortalecida. Outrossim, também aponta para a importância de se entender algumas questões sociais sob o ponto de vista de gênero, entendendo que as mulheres são pilar fundamental que por muito tempo foram invisibilizadas nas relações de trabalho do sistema fordista.

Sob o ponto de vista dos impactos da reforma trabalhista, setores entendem que é necessário buscar outros meios de financiamento para além da contribuição atual.

A CUT, portanto, ao mesmo tempo em que recusa o modelo compulsório anterior, defende a existência de outras fontes que extrapolem o autofinanciamento pelas bases. Como veremos adiante, uma das alternativas aventadas por alguns sindicatos para estimular a sindicalização e, com isso, aumentar a arrecadação, é restringir a representação sindical apenas aos associados (Campos, et. al p.341).

Para atrair novos filiados, organizações como a CUT e a Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas) estão se valendo de novas técnicas, ampliando o oferecimento de assistências sociais, na busca de expandir a base de representação.

As entidades também têm optado pela tradicional oferta de serviços assistenciais com vistas a atrair novos sócios, medida que é, no plano doutrinário, criticada pelas lideranças das duas centrais, mas que continua a ser realidade em suas bases. A oferta de serviços assistenciais constitui um traço da estrutura sindical brasileira, mas ainda sobrevive no horizonte das lideranças, seja em função da persistência de uma concepção do sindicato enquanto prestador de serviços, seja porque as políticas neoliberais reduzem ainda mais o papel do Estado no financiamento e oferecimento de direitos sociais. (Ibidem, p. 343)

Também pode ser apontado a necessidade de uma reforma sindical que amplie a liberdade e autonomia dos sindicatos para lidar com a flexibilização das leis trabalhistas (Barros; Costa, 2019). É necessário compreender que com as diversas mudanças advindas da Reforma Trabalhista de 2017, junto a diversas medidas anteriores, forçou o movimento sindical

a se articular para reforçar sua importância e existência. Os ataques ao sindicalismo levaram-nos a reformular suas estratégias e repensar sobre o modelo sindical vigente, para evitar um maior sucateamento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O movimento sindical brasileiro, contribuiu para a elaboração e evolução das leis trabalhistas. A influência política dos diferentes períodos históricos do sindicalismo no Brasil, moldaram características que influenciaram sua mobilização na defesa dos direitos dos trabalhadores e na busca por normas mais protetivas.

Diante o exposto no presente trabalho, através da análise de diversos estudos, entende-se que as mudanças incrementadas ao ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467 de 2017, causou diversos prejuízos à classe trabalhadora e principalmente ao objeto deste estudo que foram as organizações sindicais.

Ressaltando as alterações no quesito da contribuição sindical, a referida lei causou uma perda de arrecadação, que foi extremamente prejudicial para o financiamento das entidades. Já com relação a expansão do banco de horas que passou a ser modificado também de forma individual, entres outras temáticas que foram flexibilizadas, ocasionaram uma perda do poder de negociação dos sindicatos dos trabalhadores, o que enfraquece a relação entre os trabalhadores e os empregadores, principalmente entre o setor privado, onde a força sindical incide menos em comparação ao setor público.

Através da modificação do artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, houve uma intenção do legislador em prejudicar a classe trabalhadora que por muitos anos ao longo da história conquistaram muitos pontos, sendo eles elencados no artigo 7º da Constituição Federal. O Tema 1046 do Supremo limitou o alcance de negociação, entretanto, as mudanças legislativas podem prejudicar a segurança jurídica e fomentar ainda mais a perda de direitos.

O artigo 444 da CLT diz em seu caput que os contratos de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes quando não atingir a proteção ao trabalho e os contratos coletivos, fazendo com o que não se torne possível que as negociações sejam prejudiciais aos trabalhadores. Entretanto, a nova legislação trabalhista, ao autorizar a negociação individual, gera uma fragilidade ao empregado que se torna sujeito vulnerável a aceitar qualquer condição oferecida pelo empregador, mesmo que ela seja desfavorável.

Os sindicatos trabalhistas, por toda sua história e conquistas feitas aos trabalhadores são o melhor meio, através da negociação coletiva, de oferecer uma paridade de forças para

diligenciar com o empregador, e estabelecer melhores condições referentes ao banco de horas e também a outros assuntos que dispõe o artigo 611-A.

Assim, a perda da força negocial dos sindicatos contribui para uma deficiência na garantia dos direitos. Ademais, com a mudança na forma de contribuição sindical, se causou a perda do principal meio de financiamento e também a queda no número de filiados, ocasionando uma diminuição da estrutura dos sindicatos e uma perda nas condições materiais, prejudicando mais uma vez o trabalhador, que pode não ter a defesa de seus direitos feita com excelência, sendo falho o acesso à justiça.

A Reforma Trabalhista de certo tem caráter democrático, porém as novidades que a legislação trouxe atendem mais a um grupo que controla as relações de trabalho, no caso os empregadores do que o próprio trabalhador. Atendendo principalmente aos interesses do mercado.

Ainda que, se passaram 7 anos após a reforma ter sido implementada, os sindicatos ainda não modificaram sua realidade, e ainda encontram dificuldades para reorganizar sua estrutura e restabelecer sua força.

É importante frisar também que o fato das relações de emprego terem sido modificadas nos últimos anos, com o aumento da informalidade e precarização, também contribuem para o enfraquecimento sindical. Torna necessário também, que os sindicatos para além de contornarem os efeitos da reforma, estimulando a filiação de novos membros, reforçando o trabalho de base e buscando outros meios de arrecadação, se organizem para atender as necessidades da nova morfologia do trabalho.

Ao longo da história, o sindicalismo passou a ser mais alinhado com o sistema industrial do fordismo e taylorismo, agora é preciso também se desenhar novas formas de representar os novos modelos de trabalho. A formação de um sindicato mais contemporâneo, atento aos novos problemas das relações trabalhistas do século XXI, que contemple as novas categorias de trabalho também formando novas bases sindicais fortes é um dos meios para driblar tudo o que a Reforma Trabalhista de 2017 causou aos trabalhadores brasileiros.

6. REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8ª ed. São Pulo: Editora Cortez/Ed. Unicamp, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletário de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **O que é Sindicalismo**. 18ª ed. 1981.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho/ Ricardo Antunes**. - [2.ed 10.reimpr.rev.e ampl.]. - São Paulo, SP: Boitempo, 2009.).
- ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BARROS, R. R. F.; COSTA, P. S. W. A. O negociado sobre o legislado no cenário sindical brasileiro contemporâneo. **Anais do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI**, Goiânia, GO, Brasil. 2019.
- <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/no85g2cd/9o5kt45h/1Jx7sViu78B0ntND.pdf>
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794**. Ministro Relator: Luiz Fux. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>. Acesso em 10 janeiro de 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 jan. 2024.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 09 jan. 2024.
- BRASIL, **Decreto nº 1.256 de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, sobre o incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html

BRASIL, **Decreto 1.402 de 5 de julho e 1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1402-5-julho-1939-411282-publicacaooriginal-1-pe.html>

BRASIL, **Decreto nº 19.970, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>

BRASIL, **Lei 11.648** de 28 de dezembro de 2007. Disponível:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm.

BRASIL, **Lei nº 13.429** de 31 de março de 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm

BRASIL, **Lei 13.467** de 13 de julho de 2017. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1018459**. Relator. Gilmar Mendes. julgado em 12-09-2023, publicado 30-10-2023.2023. Disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvance=true&classeNumeroIncidente=ARE%201018459

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0011073-32.2020.5.15.0096**. Recorrente: Duratex S.A. Recorrido: Luciano Patrik Virgolino de Araújo. Relator: Renan Ravel Rodrigues Fagundes. Data: 29/03/2021. Disponível em <<https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>>. Acesso em 11 jan. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020409-56.2019.5.04.0531**. Recorrente: Indústria de Estofados Italia Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil; Mobiliário e Olarias de Farroupilha. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Data 03/03/2021a. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/2oEwAJGUdlgWbJ6HEHl2OQ?&tp=banco+de+horas+individual>>. Acesso em 08 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0021626-71.2017.5.04.0025**. Recorrente e Recorrido (Recurso Adesivo: Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Rio Grande do Sul; Hospital Nossa Senhora Conceição S.A.

Relatora: Brigida Joaquina Charão Barcelos. 01/10/2021d. Disponível em:<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/13wGHhMA71az_HNjIBfnwg?&tp=banco+de+horas+individual>. Acesso em 12 jan.2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário: 1001443-32.2018.5.02.0462** Recorrente: Sindicato dos Empregados e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Santo André e Região - SEAAC; Data: 14/12/2021c; Órgão Julgador: 2ª Turma - Cadeira 5 - 2ª Turma; Relator(a): Rodrigo Garcia Schwarz. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em 05 de fev. 2024.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Tema 638 - Necessidade de negociação coletiva pra a dispensa em massa de trabalhadores.** 2022. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** 2023 Relator: Min. Gilmar Mendes. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> Acesso em 13 de janeiro de 2024.

BRENNER, Robert. **A crise emergente do capitalismo mundial: do neoliberalismo à depressão?**. Revista Outubro. São Paulo, n. 3, 1999. Disponível em http://www.revistaoutubro.com.br/edições/03/out3_02.pdf

BIHR, Alain Du “Grand Soir” a “L’ Alternative”: le Mouvement Ouvrier Européen en Crise. Les Éditions Ouvrières, 1991, Paris. (Edição brasileira: 1998, **Da Grande Noite à Alternativa: O Movimento Operário Europeu em Crise, Boitempo**, Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo).

CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. O impacto da Reforma Trabalhista no Sindicalismo Brasileiro: Reações e Resistências. In. **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)** [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Disponível em

https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/VOL_1_A_reforma_trabalhista_210621.pdf

Acesso em 05 de fev. 2024.

COLUMBU, Francesca. **Representação dos trabalhadores na empresa**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/403/edicao-1/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa>

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora. Democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil**, 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2018/agendaPrioritariaClasseTrabalhadora.html>

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora. Democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil**. DIEESE, 2019. Disponível em <https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2019/201910AgendaPrioritariaClasseTrabalhadora.html>

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Balanço das greves de 2017. **Estudos e pesquisas**, 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2017/estPesq87balancoGreves2017.html>

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Balanço das greves de 2018. **Estudos e pesquisas**, 2019. Disponível em <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2018/estPesq89balancoGreves2018.html>

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Balanço das greves de 2019. **Estudos e pesquisas**, 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>

ml

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Balanço das greves de 2020. **Estudos e pesquisas**, 2021. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2021/estPesq99greves2021.html>

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 1876.

Disponível em: <https://www.marxist.org/portugues/marx/1876/mes/macaco.htm>

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**/ Friedrich Engels; tradução B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Neto - [Edição Revista] - São Paulo: Boitempo, 2010. 388p.: il - (Mundo do Trabalho: Coleção Marx-Engels)

EVANS, Peter. Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses. *Global Labour Journal*, v. 1, n. 3, 2010. Disponível em:

<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1082>. Acesso em 09 de dez.2023

FRAMIL, Ricardo; SILVA, Leonardo Mello e. **Trabalho, sindicatos e proteção social na pandemia de 2020: notas sobre o caso brasileiro**

GÓIS, Tainã. Terceirização e acesso à justiça. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (org). **Resistência 3: o direito do trabalho diz não à terceirização**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

GOMES, Irene. **Taxa de sindicalização cai a 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>

GOULART, Jessica Sara. **O imperialismo, as relações trabalhistas e o papel dos sindicatos no Brasil do século XXI**, 2023. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Internacionais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/37509>

HARVEY, David. **Flexile Accumulation through Urbanization**. 1996.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características adicionais do mercado de trabalho: 2022**.

Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102025>

JOÃO, Sérgio Paulo. **Controvérsias da prevalência do negociado sobre o legislado: limites da sua aplicação**. Revista Consultor Jurídico, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-06/controversias-prevalencianegociado-legislado-limites-aplicacao>>. Acesso em 22 de nov. de 2023.

KREIN, José Dari ; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)** [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. PDF

KREIN, José Dari. VERAS de OLIVEIRA, Roberto. (2019) **Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação** In. KREIN, J. D.;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013

MARX, Karl. ENGELS Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 1.ed. revista - São Paulo: Boitempo, 2010.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Enunciado 24 sobre a fixação de contribuição sindical mediante assembleia geral da categoria profissional**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/ccr/enunciados-da-ccr-mpt>> Acesso em 10 jan. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**/ Amauri Mascaro Nascimento. - 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, José Domingos Santos. **Modificação na legislação trabalhista e os impactos na organização do movimento sindical: uma análise a partir da CUT Sergipe**. 2020. 128 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2020. Disponível em <https://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/14488>

PINE II, B.J. **Personalizando produtos e serviços - Customização Maciça**. Makron Books, 1994.

PIORE, M. J.. SABEL, C. F. **The Second Industrial divide: possibilities for prosperity**. New York : Basic Books, 1984.

RAMALHO, J. R. **Trabalho, sindicato e globalização**. Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais, 1(41). 2015. Disponível em

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/21270>

RODRIGUES, Ricardo Batista. **Novas Tecnologias da informação e da Comunicação** - Recife, IFPE, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Daniel Moita Zechlinski dos. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**.

2005. Disponível em: <https://repositio.uca.br/handle/11338/267>

SENADO, Agência. **Debatedores criticam terceirização de atividade-fim e defendem Estatuto do Trabalho**, 2023. Disponível em:

[https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/10/debatedores-criticam-](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/10/debatedores-criticam-terceirizacao-da-atividade-fim-e-defendem-estatuto-do-trabalho)

[terceirizacao-da-atividade-fim-e-defendem-estatuto-do-trabalho](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/10/debatedores-criticam-terceirizacao-da-atividade-fim-e-defendem-estatuto-do-trabalho). Acesso em 15 de dez. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17**, IN 41/2018 do TST e a Lei de Liberdade Econômica – Lei 13.874/2019. 16 ed. São Paulo: LTr, 2020.

SCHREIBER, Mariana. **Reforma Trabalhista: o que dizem os que defendem que vai gerar empregos?**, 2017. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346>

SODRÉ, Nelson Werneck. **Formação Histórica do Brasil**. Editora Brasiliense, 1963.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Lindolfo Collor e a Legislação Brasileira**. 1990. Disponível em .

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89516/017_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Antes%20de%2030%20existiam%20algumas,e%20fiscalizar%20a%20sua%20aplica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 16 de dez. 2023

TOMANEY, John. **A New Paradigm of Work Organization and Tecnology?**. In. AMIN, Ash (org). Post-fordism a reader, Blackwel, Oxfor, 1996.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

WENCESLAU, Maurinice E.; SCHLEICH, S. Ingrid. **Actas Completas da Jornada Virtual Internacional em Pesquisa Científica: Direitos, Justiça e Cidadania [recurso eletrônico]** / Humberto Dalla Bernardina de Pinho, Márcia Calainho (org.). – Porto : Editora Cravo, 2022

Disponível em

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/78643208/Actas_Completas_2JVIPC_2_-libre.pdf?1642118068=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DActas_Completas_2JVIPC_2.pdf&Expires=1708203407&Signature=TZstv1VZijJcefKAA~7bS8p6tRrE3ih~bAQA5~1giOJ62jaOBct0rdZdI7n-pmOUkoW36U~epZknAFMCSELKSgmVno9EkNBy4a1-SYcfuMmH-V4mEKBCeiomc~APDFkvqdES8TK7d9t2vNrMPO4HsgYFBkK2YbCHZf1sXU7VJ4OABL2tVi7iCd0HmsfzAhOD75o0J7etCEbBis9Dmi4bB0A535IsRuetYkT9ZtjnFQzLL3Ipn9G2-AOjKuMy6BPSP8fsB~f3A9hrUW99M-7lh4tfBhix9~LJP3fZg6saa0x8V~g1b7pV98liTgtr1jqxL~Yst-l8V~-Oj8bSflvCiA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=173

Acesso em 27 de jan. 2024