

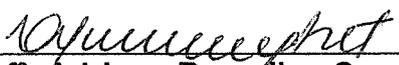
TATIANE SIQUEIRA DE MAGALHÃES

**REFORMA TRABALHISTA: ALTERAÇÕES ADVINDAS DA PROMULGAÇÃO DA
LEI Nº 13.467/2017 E A CONSEQUENTE REDUÇÃO DO PROTAGONISMO
SINDICAL**

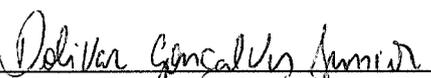
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 03 de dezembro de 2018.

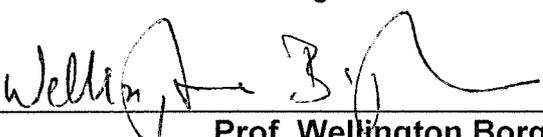
BANCA EXAMINADORA



Prof. Adriana Barcellos Soneghet
Faculdades Integradas de Aracruz
Orientadora



Prof. Dolivar Gonçalves Junior
Faculdades Integradas de Aracruz



Prof. Wellington Borghi
Faculdades Integradas de Aracruz

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TATIANE SIQUEIRA DE MAGALHÃES

**REFORMA TRABALHISTA: ALTERAÇÕES ADVINDAS DA PROMULGAÇÃO DA
LEI Nº 13.467/2017 E A CONSEQUENTE REDUÇÃO DO PROTAGONISMO
SINDICAL**

ARACRUZ

2018

TATIANE SIQUEIRA DE MAGALHÃES

**REFORMA TRABALHISTA: ALTERAÇÕES ADVINDAS DA PROMULGAÇÃO DA
LEI Nº 13.467/2017 E A CONSEQUENTE REDUÇÃO DO PROTAGONISMO
SINDICAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Instituição de Ensino Superior FAACZ – “Faculdades Integradas de Aracruz”, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Adriana Barcellos Soneghet

Coorientador: Professor Dolivar Gonçalves Junior

ARACRUZ

2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família.

AGRADECIMENTO

“Não temas, porque eu sou contigo; não te assombres, porque eu sou o teu Deus; eu te esforço, e te ajudo, e te sustento com a destra da minha justiça”.

Isaías 41:10 – Bíblia Sagrada

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar, em um primeiro plano, determinadas inovações advindas da promulgação da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, ocorrida em 11 de dezembro de 2017, que somadas nos fazem crer que o papel de protagonista desempenhado pelas entidades sindicais quando da vigência da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, não mais vigora nas relações trabalhistas. Em especial, será tratada de forma apartada a inovação legislativa relativa a atribuição do caráter facultativo ao desconto denominado “contribuição sindical”, que, anteriormente à Reforma, possuía caráter compulsório. Será demonstrado, em um segundo plano, que a redução do protagonismo sindical no âmbito das negociações havidas entre empregado e empregador pode ser considerada como a maior das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, embora esta seja uma conclusão que não decorra de qualquer previsão expressa. A supressão de alguns direitos faz presumir que o raio de atuação do sindicato será significativamente reduzido, principalmente, em consideração ao prestígio das relações que poderão subsistir sem a intermediação sindical, além da impossibilidade de exploração de matérias que foram abolidas da Norma Trabalhista. Frente ao novo cenário, o inconformismo sindical tem se revelado na medida em que determinadas ações estão sendo tomadas pelas entidades sindicais como forma de assegurar que as mesmas não percam força, como por exemplo, restringir a aplicação dos termos dos produtos das Negociações Coletivas (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho) aos empregados que previamente autorizem e estejam contribuindo com a receita dos sindicatos. Ressalta-se que as referidas medidas estão sendo amplamente discutidas na doutrina, inclusive, têm gerado diversos posicionamentos divergentes na jurisprudência, o que será evidenciado no presente trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017. Redução do Protagonismo Sindical. Perda de Direitos. Facultatividade da Contribuição Sindical. Inconformismo Sindical. Restrição da aplicação dos Termos dos Produtos das Negociações Coletivas a empregados sindicalizados.

ABSTRACT

This paper aims at analyzing, in the foreground, certain innovations arising from the enactment of Law 13467/2017 - Labor Reform, which occurred on December 11, 2017, which together lead us to believe that the protagonist role played by trade unions when the Consolidation of the Labor Laws of 1943 was no longer in force in labor relations. It will be demonstrated that all effects together make us believe in a second plane, that the reduction of the union importance at negotiation field between employee and employer could be considered as a biggest innovation brought for the Labor Reform, however this conclusion does not stem from any law article. The extinction of some rights makes us think about Labor Union actuation will be significantly reduced, mainly, considering the prestige of relations which could exist without interference of Labor Union, besides the impossibility of exploration on issues that were suspended from Labor Reform. Faced with the new scenario, the union opposition has appeared in accordance that certain actions have been taken by Labor Unions as a way of ensuring that it does not lose strength, for example, restrict from Collective Negotiations (Agreement Collective of Labor and Convention Collective of Labor) to employees which authorize previously has been contributing with the revenue of the Labor Union. It is worth mentioning that these measures are being discussed largely in the doctrine, including it has been generating many different opinions in the jurisprudence, what will be evidenced at this study.

Keywords: Labor Law. Labor Reform – Law N° 13.467/2017. Reduction of Union protagonism. Main aspects of the publication of Labor Reform. Optional deduction of Check-off. Union opposition. Restrict from Collective Negotiations to Union Employees.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LIBERDADE SINDICAL	12
3 REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017	17
3.1 PROMULGAÇÃO E VIGÊNCIA DA NORMA	17
3.2 APLICABILIDADE NO TEMPO	18
3.3 INOVAÇÕES LEGISLATIVAS.....	20
3.3.1 Fim das horas <i>in itinere</i>.....	20
3.3.2 Supressão de Intervalo Intrajornada	20
3.3.4 Comissão de Trabalhadores	21
3.3.5 Honorários sucumbenciais	22
3.3.6 Termo de quitação do contrato de trabalho	24
3.3.7 Homologação do contrato de trabalho.....	25
3.4 ÍNDICES QUANTITATIVOS DO PERÍODO PRÉ E PÓS REFORMA	25
4 MODELO SINDICAL BRASILEIRO.....	27
4.1 ESPÉCIES DE RECEITA	28
4.1.1 Contribuição sindical.....	29
4.1.2 Contribuição confederativa	32
4.1.3 Contribuição assistencial.....	33
4.1.4 Mensalidade sindical	34
5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	35
5.1 LEGITIMIDADE DO SINDICATO	35
5.2 APLICABILIDADE	36
5.2.1 Empregado não contribuinte	36
5.2.2 Autorização da “contribuição sindical” por deliberação da maioria em assembleia.....	37
5.2.3 Orientações Jurisprudenciais 17 e 23 - TST	38
5.2.4 Aberrações Jurídicas.....	39
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	42

7 REFERÊNCIAS.....	44
---------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

Considerando que o tema escolhido para desenvolvimento do presente trabalho de conclusão de curso é extremamente recente no ordenamento jurídico brasileiro, poucos foram os doutrinadores que oportunamente investiram na produção de obras que fizessem referência ao assunto.

Neste sentido, a tese segundo a qual as entidades sindicais deixarão de ser protagonistas no âmbito das relações de trabalho foi desenvolvida com base em recentes artigos publicados e, principalmente, em observância aos ensinamentos dispostos nos livros “Reforma Trabalhista”, cuja autoria é atribuída a Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques Lima; “Direito do Trabalho – Impactos da Reforma Trabalhista”, de autoria de Thereza Nahas; e “Desafios da Reforma Trabalhista”, escrito por Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Luciano Martinez.

Como será demonstrado em capítulo próprio, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, tem despertado debates no que se refere ao conteúdo das alterações normativas realizadas e seus impactos, principalmente quando comparadas com a Lei que anteriormente regulava as relações do trabalho.

Alguns juristas sustentam que a inovação legislativa é revestida de interesses de minorias e prejudicará os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos, ao passo que outros identificam uma evolução da norma em paridade com as necessidades da sociedade atual.

A inovação legislativa alterou significativamente o aspecto obrigatório da contribuição sindical através da nova redação de seus artigos 578 e 579, por exigir que o desconto seja precedido de autorização prévia e expressa dos trabalhadores, indicando, desta forma, a sua natureza facultativa. Importa frisar que o aspecto facultativo da contribuição não se confunde com a extinção do instituto.

Conforme preleciona o Código Civil Brasileiro, os sindicatos, como associações civis de direito privado sem fins lucrativos que são, possuem como objetivo principal

defender os interesses de determinada classe, seja patronal ou operária, para que melhores condições de trabalho sejam conquistadas.

A negociação coletiva pode ser considerada como a principal ferramenta à disposição das entidades sindicais para que possam realizar e ponderar suas reivindicações e, portanto, atinjam o seu objetivo principal. O produto das negociações entre as partes será reduzido a termo e produzirá o instrumento conhecido como Acordo Coletivo de Trabalho, que terá validade e eficácia para toda a categoria.

O artigo 611-A da Reforma Trabalhista, inclusive, apresenta rol taxativo das matérias que serão passíveis de discussão em sede de negociação coletiva, entendendo-se, desta forma, que o trabalhador que preencher os requisitos do artigo 444 da Lei da Reforma prescinde de tutela sindical, e poderá negociar livremente com o empregador caso a reivindicação verse sobre qualquer das matérias elencadas no 611-A.

O enfraquecimento da atividade sindical decorrente da redução de suas receitas, extinção e reformulação de alguns institutos, tem despertado a imaginação e instigado os sindicatos a buscarem por modalidades alternativas de angariar proveitos.

Será abordado no capítulo que versa sobre Negociação Coletiva a respeito da intenção de restringir os termos dispostos nos Acordos Coletivos de Trabalho aos empregados sindicalizados, ou seja, aos contribuintes, como sendo uma das mais recentes investidas sindicais para incentivar o empregado a autorizar de forma prévia e expressa o desconto relativo à contribuição sindical, representando, destarte, manifesto inconformismo aos ditames da nova lei publicada.

Frente a todo o exposto, infere-se que o presente trabalho possui como objetivo principal conferir à Lei da Reforma Trabalhista a responsabilidade por retirar das entidades sindicais o papel de protagonista que outrora exercia nas relações de trabalho, à luz da legislação revogada. De forma secundária, resgatar brevemente a evolução histórica da liberdade sindical, elencar as principais inovações proporcionadas pela promulgação da norma que contribuem com a tese ora defendida, avaliar algumas das modalidades alternativas utilizadas pelos sindicatos

dos empregados para levantamento de receita e a possibilidade jurídica de tais medidas.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LIBERDADE SINDICAL

No âmbito internacional, verifica-se por relatos históricos que a Revolução Industrial foi marcada, dentre outros aspectos, pelas condições subumanas e precárias a que os trabalhadores da época foram submetidos, fase na qual até mesmo crianças tinham que cumprir jornada excessiva de trabalho sem qualquer contraindicação.

Ao contrário das condições de trabalho e realidade associativa atuais, o cenário experimentado à época pelos trabalhadores era de estrita obediência às ordens proferidas pelos empregadores, sem possibilidade de contestação ou defesa de interesses coletivos por meio de manifestações.

Conforme ensina Orlando Gomes (2008, p.2):

“a força de resistência da classe operária concentrou-se, pois, de início, no associacionismo secreto, grupado à margem da lei, que o perseguia, mas, ainda assim, atuante na autotutela dos interesses de classe e movido pelo instinto de defesa coletiva contra a miséria e o aniquilamento.”

Em 10 de dezembro de 1948 foi realizada a Assembleia Geral das Nações Unidas, estabelecendo, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos com a implementação da ideia de uma norma comum a ser observada por todos os povos e nações (GOMES e GOTTSCHALK, 2011, p. 574).

No referido evento, foi aprovada e publicada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a partir da qual passou a ser conferido às pessoas, sem qualquer distinção, o direito de fundar e o de se filiar aos sindicatos, para que pudessem defender os seus interesses de forma individual ou coletiva (GOMES e GOTTSCHALK, 2011, p. 577).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, contribuiu de forma significativa para a evolução da liberdade sindical, principalmente instituindo o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração e a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, os quais possuem competência para monitorar o cumprimento das Recomendações e Convenções que tratam de negociação coletiva e liberdade sindical (NAHAS, 2017, p. 233).

Além da criação dos organismos acima citados, a OIT proferiu enunciados que trataram de regulamentar o tema “liberdade sindical”. Thereza Nahas (p. 233) cuidou de elenca-los de forma cronológica:

- a) Convenção Coletiva nº 11 de 1921 – direito de associação na agricultura;
- b) Convenção Coletiva nº 84 de 1947 – direito de associação em territórios não metropolitanos;
- c) Convenção Coletiva nº 87 de 1948 – direito sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização;
- d) Convenção Coletiva nº 98, de 1949 – direito a negociação coletiva;
- e) Recomendação nº 91 de 1951 – trata do procedimento em negociação coletiva, extensão, controle e interpretação em contatos coletivos;
- f) Recomendação nº 92 de 1951 – trata da arbitragem voluntária e dos organismos paritários de conciliação e arbitragem;
- g) Recomendação nº 163 e Convenção nº 154 de 1981 – visam a fomentar a negociação livre e voluntária.

Thereza Nahas (p.227) instrui que “a Constituição de 1891 vigorou até 1934, quando foi promulgada a segunda Constituição da República e, pela primeira vez, trouxe-se a previsão expressa de direitos trabalhistas e criação da Justiça do Trabalho”. Continua dizendo que:

[...] havia, no parágrafo 24 do art. 72 da CF/1981, a garantia ao exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, mas a proteção desses direitos deveria ser realizada pelo próprio trabalhador, de forma individual, admitindo-se a intervenção do Estado apenas nas vezes que pudessem entrar em choque com o interesse coletivo.

O Decreto-Lei nº 1.402/1939, pode ser considerado como marco inicial e regulamentar dos Direitos Sindicais no Brasil, o qual foi sancionado com o objetivo de regular a associação em sindicato e instituir organização apta a, dentre diversos outros deveres, manter serviços de assistência judiciária para os associados.

Pouco depois, em 1943, foi sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, o Decreto Lei nº 5.452 que passou a regular a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), regulamentando as relações individuais e coletivas do trabalho e unificando toda a legislação trabalhista existente no Brasil.

As primeiras tentativas de serem realizados movimentos sindicais foram de iniciativa e liderança de imigrantes insatisfeitos com as condições de trabalho no Brasil, que, dada a realidade desenvolvida das regulações do trabalho nos seus países de origem, pleiteavam melhores condições no âmbito laboral (NAHAS, 2017, p. 231).

Os movimentos grevistas e sindicais sofreram repressão por parte do Governo, que punia os líderes grevistas nacionais e expulsava os estrangeiros do País (NAHAS, 2017, p. 231).

O controle absoluto governamental restou caracterizado até mesmo quando a CLT exigiu que a criação dos sindicatos fosse feita perante o Ministério do Trabalho, previsão que garantiu ao Estado exercer um controle ainda mais efetivo, já que, até o advento da CF/88, o referido órgão estava ligado à Administração Central do Estado (NAHAS, 2017, p. 231).

Neste contexto de profundas transformações sociais, em meados de 1983, foi criada a Central Única dos Trabalhadores – CUT, que hoje é considerada a maior central sindical do Brasil, cujo objetivo se justifica na necessidade de garantir e ampliar os direitos da classe trabalhadora.

No Brasil, as entidades sindicais só passaram a ter sua independência de atuação reconhecida a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual, no entanto, deixou de observar de forma integral as disposições contidas nas regras internacionais traçadas a respeito de “liberdade sindical” (NAHAS, 2017, p. 237).

Thereza Nahas (p.229 e 230) elenca algumas das principais conclusões acerca da evolução histórica da liberdade sindical, as quais passam a ser transcritas abaixo:

1. Os sindicatos, como organizações juridicamente reconhecidas, somente vieram a se firmar após as Revoluções Francesa e Inglesa, não havendo mais ambiente político, social e econômico para ignorá-los;

2. O ser humano sempre viveu em agrupamentos e, apenas por esse associativismo ou união é que se tornou possível a realização de nova ordem estatal. Não podemos reduzir o nascimento de sindicatos a momentos simplesmente cronológicos, criados por lei ou reconhecimento de direitos. Evidentemente que, com a promulgação de leis e reconhecimento de direitos, os sindicatos podem firmar-se como pessoas jurídicas e não mais, simplesmente, como pessoa que possui apenas existência fática;
3. O nascimento do sindicalismo é o resultado de um longo processo histórico, iniciado no final do século XVIII e começo do século XIX, e que teve como objetivo a valorização do trabalho humano e a dignidade do ser humano;
4. O sindicato nasce do associativismo das pessoas. Necessário se faz à junção de diversos esforços dirigidos a um fim comum. As diversas lutas que se travaram ao longo da história para melhorias de condições de vida não podem ser ignoradas como fonte do sindicalismo. No entanto, as características atuais dos sindicatos são originárias dos movimentos ocorridos na Grã-Bretanha, palco da Revolução Industrial. Foi em 1720 que um grupo com sete mil trabalhadores se dirigiu ao Parlamento Inglês reivindicando melhores salários e redução da jornada. (...)

Frente a breve exposição histórica feita acima, verifica-se que o exercício do Direito Coletivo do Trabalho, com a intermediação dos sindicatos, passou a ser identificado como uma forma de proteção real e efetiva aos trabalhadores, vez que o agrupamento de massas de obreiros, conforme leciona Orlando Gomes, proporcionou aos mesmos entender que “a força deriva de número, disciplina e organização”.

Em um contexto contemporâneo, contamos com a aplicação de diversos princípios cujo objetivo é exclusivamente proteger o trabalhador, podendo citar, como exemplo, o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente como recurso diuturnamente utilizado no Processo do Trabalho, segundo o qual, a relação jurídica produzida em detrimento do labor guarda um desequilíbrio natural entre as partes, motivo pelo qual o empregado, como hipossuficiente que é, merece proteção especial através do amparo sindical.

Com a constante mudança de preceitos e paradigmas gerados a partir da história social, entendeu-se que o ordenamento jurídico deveria ser alterado na mesma

proporção em que a evolução da sociedade acontecia (moral, costumes, etc), o que certamente foi um dos fatores que motivaram a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista.

3 REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017

A Reforma Trabalhista, de um modo geral, retificou mais de duzentos dispositivos da CLT, alterando parte considerável do sistema trabalhista tradicional.

Necessário ressaltar, com base no princípio da irretroatividade da lei, que as garantias já incorporadas por força de direito anterior não podem deixar de ser observadas em relação aos trabalhadores que já as adquiriram antes mesmo da promulgação da Reforma (FREITAS, p. 22).

Ademais disso, a criticidade do cenário experimentado por brasileiros foi motivação basilar para a promulgação da Reforma Trabalhista, havendo, dentre outros, explícito esvaziamento do papel dos sindicatos e suas receitas, dado o prestígio à autonomia de vontade do obreiro.

Ocorre que, sem a atuação da entidade supracitada, a vulnerabilidade a que o trabalhador potencialmente estará exposto poderá representar retrocesso, caso não sejam encontradas medidas alternativas capazes de sustentar o empregado em nível de conhecimento compatível com a realidade do empresariado.

Em contrapartida, a desburocratização da relação trabalhista somada a normas mais flexíveis e adequadas à realidade de mercado proporcionarão maior segurança jurídica nas relações de trabalho, produzindo o efeito de redução da litigiosidade na esfera trabalhista.

3.1 PROMULGAÇÃO E VIGÊNCIA DA NORMA

A promulgação de uma lei pressupõe o reconhecimento de sua autenticidade, o conhecimento e a divulgação ao público em geral. Para que a mesma passe a ser considerada oficialmente válida, o legislativo deve publicá-la através de especificação no Diário Oficial da União, do Estado ou do Município, a depender da esfera de poder que a emitiu.

Superadas as fases de promulgação e divulgação da norma, a mesma deverá cumprir o período de vacância, antes mesmo de passar a produzir seus efeitos *erga omnes* e poder ser exigida de todos, indistintamente.

A expressão latina “*Vacatio Legis*” traduz o objetivo de proporcionar que todos assimilem o conteúdo de uma nova lei que necessariamente deverá ser observada. Vejamos a transcrição do artigo 8º da Lei Complementar nº 95 de 26 de fevereiro de 1998:

“Art. 8º A vigência da lei será indicada de forma expressa e de modo a contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento, reservada a cláusula "entra em vigor na data de sua publicação" para as leis de pequena repercussão.”

A promulgação da Lei nº 13.467/2017 ocorreu na data de 13 de julho de 2017, alterando de forma significativa vários ditames da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja versão anterior fora publicada no ano de 1943.

Conforme disposto no artigo 6º da Lei da Reforma Trabalhista, o período de vacância da norma seria de 120 dias a serem contados a partir da data de sua publicação oficial, vejamos sua transcrição: “Art. 6º, Lei 13.467/2017 - Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial”.

Portanto, podemos considerar que sua vigência teve início na data de 11 de novembro de 2017, data a partir da qual todas as inovações trazidas pela lei em comento poderão ser exigidas, e, portanto, deverão ser observadas.

3.2 APLICABILIDADE NO TEMPO

O conflito intertemporal gerado a partir da promulgação da novel legislação gira em torno de saber qual será a legislação aplicável aos casos em que os efeitos são presentes ou futuros, mas decorrem de situações pretéritas, cuja conclusão ocorreu sob o regime da lei revogada.

Inicialmente, urge registrar que a Lei nº 13.467/2017 não cuidou de fazer referência às regras de direito intertemporal (FREITAS, 2017, p. 20), de modo que o intérprete precisará recorrer, especialmente, ao disposto na Constituição Federal e na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB, para sanar eventuais dúvidas acerca do tema.

Conforme reza o artigo 5º, inciso XXXVI da Carta Magna, a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

O artigo 6º, caput, da LINDB estabelece que a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Nesse sentido, conforme ensina Cláudio Victor de Castro Freitas (p. 20): “a lei tem efeito imediato, mas não pode retroagir para prejudicar o ato jurídico perfeito, assim entendido como aquele já consumado segundo a lei vigente ao tempo que se efetuou. A regra é a não retroatividade da lei”.

Ademais, caso a retroatividade fosse aceita para atingir situações jurídicas pendentes (contratos em execução, por exemplo), a lei estaria comprometendo a segurança jurídica para os contratantes que esperavam que a lei vigente ao tempo da celebração do negócio, seria a que presumivelmente regularia a relação até que o contrato fosse extinto.

Até mesmo para que as partes não sofram abalos diante de situações inesperadas, imprevisíveis quando da anuência em celebrar o negócio, nada mais justo do que conferir aos contratantes o direito de que as prestações sucessivas se resolvam conforme os ajustes originais.

Maria Helena Diniz (p.188) adverte que “não se confundam contratos em curso e contratos em curso de constituição; só a estes a norma hodierna alcança, não aqueles, pois são atos jurídicos perfeitos”.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho já publicou jurisprudência consolidada através da Súmula 191, item III, quando considerou que a nova redação do artigo 193, I da CLT, ao inserir a atividade dos eletricitários entre aquelas que fazem jus ao recebimento do adicional de periculosidade, só será aplicada aos contratos de trabalho iniciados após a sua vigência. Vejamos sua transcrição:

Súmula nº 191

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se

determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

3.3 INOVAÇÕES LEGISLATIVAS

3.3.1 Fim das horas *in itinere*

A Súmula nº 190 do Tribunal Superior do Trabalho considerou no cômputo do tempo de serviço do trabalhador o período em que o mesmo utiliza o transporte fornecido pelo empregador até o local de trabalho, por inexistir transporte público regular no trajeto.

A Orientação Jurisprudencial nº 98 da SDI-I ampliou o conceito de hora *in itinere*, passando também a ser considerada como tal o tempo gasto pelo trabalhador da portaria da empresa até a frente de trabalho.

A Reforma Trabalhista, neste aspecto, suprimiu um direito outrora conquistado pelo trabalhador, visto que, com a nova redação do artigo 58, parágrafo 2º, foram extintas as horas *in itinere* ou em trânsito. Senão vejamos sua transcrição:

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

3.3.2 Supressão de Intervalo Intraornada

O inciso I da Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho enuncia que, ainda que a supressão do intervalo intraornada a que o trabalhador tem direito seja apenas parcial, é devido o pagamento como hora extra de todo o intervalo do qual foi suprimida uma parte.

O parágrafo 4º do artigo 71 da nova Lei altera o disposto na referida Súmula 437 e assevera que só será considerado para fins de pagamento de hora extra o tempo que for suprimido do descanso legal.

Por exemplo: Se determinado empregado faz jus a 2 horas de intervalo para refeição e o empregador só concedeu 1 hora, pela regra anterior, a empresa pagaria 2 horas extras, ao passo que, com a nova regra, a empresa deverá pagar apenas 1 hora extra.

Outra novidade é que esse pagamento perde sua natureza salarial e passa a ser considerado como mera parcela indenizatória, sobre a qual não incidem contribuições ao INSS e FGTS.

3.3.3 Trabalhadores que não farão jus a horas extras

Segundo a redação do artigo 62 da CLT, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou os que desempenham cargos de gestão (nível gerencial) não farão jus ao recebimento de verbas a título de horas extras.

A alteração no artigo supracitado ocorreu para incluir uma nova vedação ao recebimento de hora extra, passando a considerar também aqueles empregados que praticam o regime de teletrabalho.

3.3.4 Comissão de Trabalhadores

A Reforma Trabalhista instituiu, através do artigo 510-A, a eleição de uma Comissão de Trabalhadores cuja finalidade será representar os interesses dos demais obreiros e promover o entendimento entre os sujeitos da relação de trabalho.

Ainda segundo o referido artigo, a quantidade de membros eleitos deverá guardar estrita relação com o número de empregados próprios contratados pela empresa.

Além disso, dispõe que empresas cujo quadro de funcionários seja em quantidade inferior a 200, estas não estarão obrigadas a instituir a Comissão.

Vejamos a transcrição do parágrafo 1º do artigo em comento:

§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.

Em seguida, o artigo 510-B cuidou de elencar as atribuições da comissão de representantes de empregados, podendo ser citadas algumas delas: buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Ora, as atribuições elencadas em muito se parecem com aquelas que são atividades desempenhadas pelos sindicatos, por isso, acredita-se que o legislador, ciente dos efeitos da promulgação da norma e preocupado com a vulnerabilidade a que o trabalhador estaria exposto, objetivou criar alternativa para que as consequências prejudiciais do afastamento dos sindicatos fossem minimizadas.

Ademais, oportuno registrar que o artigo 510-D trouxe a regra da proteção do empregado representante desde o registro de sua candidatura, até um ano depois do término do mandato.

Essa garantia possui correlação com aquela assegurada ao dirigente da CIPA, conforme artigo 165 da CLT, bem como aquela referente a estabilidade de dirigente sindical, disposta no artigo 543, parágrafo 3º também da CLT, o que corrobora ainda mais com a tese apresentada nesse capítulo.

3.3.5 Honorários sucumbenciais

Antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o regimento utilizado para tratar da matéria concernente aos honorários advocatícios em sede de processo do trabalho era o disposto na Súmula 219 do TST. Vejamos:

Súmula nº 219 do TST

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016
I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a

parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I).
II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.
III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

O artigo 791-A, inserido no ordenamento jurídico trabalhista através da Lei da Reforma, passou a regulamentar a obrigação da parte vencida em litígio trabalhista de arcar com os honorários advocatícios da parte adversa (vencedora), conforme transcrição abaixo:

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

Diante da novel legislação, não só os sindicatos da categoria profissional serão beneficiados com o recebimento dos honorários advocatícios a serem pagos pela parte vencida, mas também qualquer outro patrono que esteja representando o direito da parte vencedora no momento da execução processual.

A alteração tratada no presente tópico nos leva a crer que a intenção do legislador foi estancar o ajuizamento de causas lacônicas, fantasiosas e superestimadas, revestidas, em muitos casos, de pedidos dos quais o reclamante antecipadamente já tinha conhecimento da inexistência do direito. É o famoso “vai que cola”.

Diante da possibilidade de condenação da parte vencida em honorários advocatícios, em tese, os litigantes somente optariam por judicializar a questão, caso estivessem convictos e certos da existência de seu direito, para não incorrer no risco de serem condenados ao pagamento da sucumbência.

Trata-se, neste caso, não propriamente da perda de direito obreiro, mas de redução do número de causas que serão levadas à apreciação dos magistrados, havendo

explícita redução da litigiosidade e privilégio aos tratados extrajudiciais (já que nestes, em tese, não há condenação da parte vencida em custas e honorários advocatícios).

3.3.6 Termo de quitação do contrato de trabalho

A possibilidade de as partes componentes da relação do trabalho celebrarem, anualmente, termo de quitação do contrato de trabalho também é inovação proveniente da promulgação da Lei da Reforma Trabalhista e pode representar, para alguns empregados, a renúncia a alguns direitos.

O termo de quitação nada mais é do que uma declaração formulada pelo próprio empregado, através da qual atesta que todos os compromissos assumidos pelo empregador durante determinado lapso temporal foram devidamente quitados, por óbvio, recebidos pelo declarante.

O dispositivo tratado no presente tópico foi institucionalizado no âmbito trabalhista através do artigo 507-B da Lei da Reforma, nos seguintes termos:

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

Trata-se de inovação que pode reduzir de forma substancial o passivo trabalhista das empresas, vez que a partir do momento em que o empregado conferir o seu “de acordo” com relação ao recebimento das obrigações trabalhistas constantes no termo de quitação do contrato de trabalho, não poderá, futuramente, realizar reclamação acerca das mesmas.

Muito embora haja a possibilidade de o sindicato da categoria intermediar a assinatura do termo, podemos nos deparar com casos em que o empregado confira sua assinatura no termo de quitação, utilizando como pilar o fato do seu contrato de trabalho estar ativo, fato este que futuramente não poderá sofrer intervenção sindical.

3.3.7 Homologação do contrato de trabalho

Inicialmente, importa esclarecer que antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, conforme disposto no artigo 477 da CLT, a formalização e a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho deveria observar critérios específicos:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

Entretanto, a Lei da Reforma Trabalhista tratou de revogar o parágrafo primeiro do artigo 477, motivo pelo qual passamos a considerar a dispensa da assistência sindical quando da homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho obreiro, o que poderá ser feito, inclusive, na sede da própria empresa, presentes empregado e empregador.

3.4 ÍNDICES QUANTITATIVOS DO PERÍODO PRÉ E PÓS REFORMA

O Conselho Nacional de Justiça divulgou no ano de 2016, relatório quantitativo hábil a revelar o aumento incontrolável e exacerbado da judicialização de conflitos oriundos das relações de trabalho (SEVERO, 2017).

Segundo consta no referido relatório, a Justiça do Trabalho suportou, no prazo de um ano, o ajuizamento de aproximadamente 04 milhões de novas ações (SEVERO, 2017)., passando a ser vista, por alguns, como uma verdadeira indústria de dano moral.

Os efeitos decorrentes do aumento da quantidade de litígios levados a juízo não poderia ser outro: empresários cada vez menos dispostos a suportar o ônus inerente ao desenvolvimento de suas atividades e mais afetados pela crise financeira.

Conforme explanado alhures, uma das responsabilidades processuais atribuída à Lei da Reforma será garantir o início do fim da aventura jurídica, considerando as alterações realizadas no que dizem respeito às regras de honorários de sucumbência e justiça gratuita.

A redução da litigiosidade na Justiça do Trabalho como efeito pós-reforma já é uma realidade quantitativa, conforme dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Segundo o TST, no primeiro trimestre do ano de 2018 foram ajuizadas 355.178 ações trabalhistas, ao passo que, no mesmo período do ano passado (2017), foram contabilizadas 643.404 novas ações, concluindo-se que houve uma redução de cerca de 45% na quantidade de novas ações trabalhistas ajuizadas no primeiro trimestre do corrente ano (LAPORTA, 2018).

O Ministro Ives Gandra Martins Filho, responsável pela presidência da Corte quando da aprovação da Reforma, justificou a inovação, confirmando que houve uma reação da sociedade para aquilo que estava sendo um protecionismo cada vez maior em detrimento do trabalhador (LAPORTA, 2018).

4 MODELO SINDICAL BRASILEIRO

A Constituição Federal, em seus artigos 7º e 8º, incisos II, III e IV, dispôs que a organização sindical brasileira é composta e deve ser visualizada sob o sistema de categorias, denominação também constante nos termos do artigo 570 da CLT.

Neste íterim, duas espécies de categorias foram criadas, recebendo as denominações de “categoria econômica” e “categoria profissional”. Enquanto esta representa o conjunto de trabalhadores que possuem identidade de atividade laborativa, aquela diz respeito aos interesses econômicos que são compartilhados por empregadores do mesmo ramo, cujas atividades são idênticas ou pelo menos similares.

O princípio da liberdade sindical pode ser considerado como um dos postulados básicos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, tema, inclusive, que foi tratado na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 1948 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos.

Na referida oportunidade, foi editada a Convenção nº 87 da OIT, denominada Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, a qual criou o sistema da pluralidade sindical, estabeleceu diversas garantias fundamentais e traçou parâmetros para que os países signatários dispusessem de direcionadores que tratassem do exercício da liberdade sindical (MARTINS, 2001, p. 610).

Registre-se que a Convenção nº 87 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil, principalmente, porque sua promulgação refletiria incompatibilidade com o dispositivo Constitucional que estabelece a existência do sindicato único (MARTINS, 2001, p. 610), em qualquer grau, na mesma base territorial, a qual não poderá ser inferior à área de um município.

Ato contínuo, registre-se que a liberdade sindical fora de forma certa definida por Sergio Pinto Martins (p. 611). Vejamos:

“Liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa

liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.”

O modelo de sistema sindical brasileiro elegeu o princípio da unicidade sindical como diretriz para o sistema sindical pátrio, tendo sua organização sido estabelecida no formato piramidal, sendo a base constituída por sindicatos, seguida das federações, sendo o topo representado pelas confederações (NAHAS, 2017, p. 241).

O modelo organizacional segundo o qual apenas uma entidade representativa, seja de categoria econômica ou profissional, poderá atuar em uma mesma base territorial está previsto no artigo 8º, V, II da Carta Magna Brasileira. Vejamos:

“Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.”

Além do referido dispositivo, a CLT também cuidou de defender o modelo que é conhecido pela doutrina como “princípio da unicidade sindical”, motivo pelo qual passamos a transcrever o artigo 516 do referido diploma: “Art. 516. Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

4.1 ESPÉCIES DE RECEITA

O exercício da atividade sindical apto a garantir a defesa de direitos individuais e coletivos de determinada categoria, seja no âmbito administrativo ou judicial, está intrinsecamente relacionado a geração de dispêndios que serão suportados pelos sindicatos, caso optem por cumprir suas atribuições de forma plena.

A Constituição Federal, através de seu artigo 8º, IV, estabelece duas espécies de receita a serem auferidas pelos sindicatos, quais sejam, a contribuição sindical e a contribuição confederativa.

A Lei da Reforma Trabalhista, mantendo as nomenclaturas da lei que outrora vigorava, pressupôs a existência de três espécies de receitas que serão revertidas em favor dos sindicatos: contribuição sindical (art. 578 a 610), contribuição

assistencial (art. 513, e) e a mensalidade proveniente dos sócios do sindicato (art. 548, b).

4.1.1 Contribuição sindical

Inicialmente, urge ressaltar que, desde o advento da Constituição de 1937, os sindicatos são mantidos, sob o aspecto financeiro, através da conhecida contribuição sindical (MARTINS, 2001, p. 652), que é um tipo de contribuição que, até o início da vigência da Reforma Trabalhista, deveria ser obrigatoriamente paga por todos os ocupantes das categorias profissional, econômica e diferenciada.

No passado, a terminologia era utilizada através da expressão “imposto sindical”, e como tal, era revestida de natureza tributária, como espécie do gênero tributo. Sua instituição, à época, visava garantir a vitalidade dos sindicatos, dada a falta de cultura associativa do cidadão brasileiro (MARTINS, 2001, p. 652 e 653).

A mudança de nomenclatura foi feita a partir da publicação do Decreto nº 27 da 14/11/1966, acrescentando ao Código Tributário Nacional - CTN o artigo 217, I (MARTINS, 2001, p. 655). Ressalte-se que a referida mudança não alterou a natureza jurídica do tributo, devendo ser observado o seu fato gerador, conforme dispõe o artigo 4º do CTN.

A espécie de receita conhecida como “contribuição sindical” é, sem sombra de dúvidas, um dos temas ventilados pela Reforma Trabalhista que causaram maior repercussão no mundo jurídico, por proporcionar a visualização de inúmeros efeitos a serem experimentados por todas as partes das relações do trabalho (empregados, empregadores e sindicatos).

De certo que, como qualquer inovação que potencialmente produza efeitos nas relações jurídicas, os termos que referenciam a contribuição sindical provocaram uma divisão de opiniões do magistério doutrinário, sendo considerados os mais diversos parâmetros para classificar o disposto como positivo ou negativo, de um modo geral.

Os que defendem que a reforma acertadamente tratou do tema, o fazem indicando certa desvirtuação, por parte de alguns sindicatos, dos objetivos para os quais foram criados. Além disso, muitas são as críticas feitas ao modo de atuação de alguns

sindicatos, sob fundamento de que a organização que outrora fora instituída para garantir direitos, passou a ser vista, principalmente por seus dirigentes, como um negócio lucrativo.

Já os que condenam a inovação, argumentam que a lei padece de flagrante inconstitucionalidade ao manter a obrigatoriedade do tributo apenas para aqueles que concordarem em recolhê-lo, o que prejudicará a arrecadação dos sindicatos e limitará o desenvolvimento de suas atividades, em função da insuficiência de recursos.

A fonte de custeio das atividades sindicais que está sendo tratada no presente tópico, também está prevista no art. 578 da Lei 13.467/2017, conforme transcrição abaixo:

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas”.

Diante da nova redação do artigo 578, podemos concluir que a espécie de receita denominada “contribuição sindical” foi mantida pela Lei da Reforma Trabalhista, entretanto, o seu caráter compulsório foi extinto, exigindo a autorização prévia e expressa do trabalhador, para que o empregador possa realizar o desconto em folha de pagamento.

Importa frisar que a referida receita não foi extinta do ordenamento jurídico brasileiro, passou apenas a se tornar facultativa, ou seja, caso o trabalhador autorize prévia e expressamente a realização do desconto relativo à contribuição sindical, os sindicatos serão beneficiados com tal valor.

No caso de anuência prévia e expressa dos empregados, o empregador deverá descontar na folha de pagamento do obreiro o valor relativo a um dia trabalhado no mês de março, que será revertido em favor do sindicato da categoria, conforme inteligência do art. 582 da Lei nº 13.467/2017:

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

Os ministros do Supremo Tribunal Federal analisaram um pacote de dezenove ações diretas de inconstitucionalidade propostas a fim de instigar manifestação do STF quanto à constitucionalidade da novel previsão legal disposta na Lei da Reforma Trabalhista, segundo a qual a cobrança passa a ser facultativa, e deve ser autorizada pelo empregado de forma prévia e expressa (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

O argumento utilizado pelas entidades sindicais que objetivavam impugnar o aspecto facultativo atribuído à contribuição sindical, seria de que os termos da Reforma impactariam diretamente as receitas dos sindicatos e prejudicariam a efetividade das negociações em sede de acordo coletivo (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

O Ministro Alexandre de Moraes ressaltou, em seu voto, que “não é razoável que o Estado tenha de financiar um sistema sindical” e que “há algo errado no sistema atual” quando observa-se que somente 20% dos trabalhadores são filiados às respectivas entidades de classe (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

O Ministro Roberto Barroso emitiu seu voto realizando duras críticas aos sindicatos, afirmando que “no lugar de conquistar clientes e consumidores, o que se quer mesmo é conquistar o Estado para obter subsídios, vantagens e desonerações”, e continuou dizendo que “há no Brasil 11.326 sindicatos de trabalhadores e mais de 5 mil de empregadores, ao passo que no Reino Unido são 168, nos EUA 130 e na argentina 91. Uma coisa está fora da ordem” (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

O voto da Ministra Rosa Weber foi em sentido contrário aos votos dos Ministros Alexandre de Moraes e Roberto Barroso. A magistrada defendeu que o desconto relativo à contribuição sindical deve ser compulsório, dada a natureza tributária da contribuição, que, inclusive fora reconhecida pelo STF (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

A Ministra Cármen Lúcia, embora tenha demonstrado empatia com a ideia de criar uma regra de transição para exigência do tema, concluiu afirmando que não considera “que seja incompatível com a Constituição as normas que foram promulgadas pelo Congresso” (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

Na contagem final de votos, a maioria dos Ministros entendeu que a mudança na legislação foi uma decisão legítima do Congresso, estando de acordo com os ditames da Constituição Federal (CARNEIRO e TEIXEIRA, 2018).

4.1.2 Contribuição confederativa

A contribuição confederativa representa modalidade de fonte de receita introduzida pela Constituição Federal de 1988. Conforme preceitua o inciso IV, art. 8º da Carta Magna, “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.”

A contribuição em referência é considerada uma obrigação de natureza facultativa, vez que a Constituição Federal deixou de prever sanção para os casos de inadimplemento de seu pagamento, não sendo, portanto, uma norma cogente.

Seu objetivo não é custear o sistema sindical, mas o sistema confederativo, composto por sindicatos, federações e confederações (modelo sindical no formato piramidal), seja da categoria profissional ou econômica.

Sergio Pinto Martins (p. 661) leciona que:

“A contribuição confederativa é uma obrigação consensual, em razão de depender da vontade da pessoa que irá contribuir, inclusive participando da assembleia geral na qual ela será fixada, pois é a assembleia que irá fixar o *quantum* da contribuição. A assembleia detém soberania, nos termos do estatuto do sindicato, porém, apenas em relação aos associados. Logo, a contribuição confederativa não é compulsória, com o que ninguém poderia se opor a sua cobrança, mas facultativa, pois só vincula os associados.”

Ademais, registre-se que não há que se falar em natureza tributária da contribuição confederativa, uma vez que não estão presentes as determinações contidas no art. 3º do Código Tributário Nacional - CTN, que define tributo:

Art. 3º. CTN: Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.

Necessário ressaltar que, não obstante a necessidade de fixação do *quantum* em assembleia sindical, a contribuição confederativa deve ser amparada por lei que autorize a sua exigência, ou seja, conforme ensinamento de Sergio Pinto Martins (p. 662), “a lei irá instituí-la e a assembleia irá fixar seu montante”.

4.1.3 Contribuição assistencial

Diferentemente da contribuição confederativa, a formalização dos critérios da contribuição assistencial será feita através de sentença normativa ou acordos e convenções coletivas de trabalho, cujo objetivo principal será custear as atividades assistenciais do sindicato da respectiva categoria para obtenção de novas e melhores condições de trabalho para a categoria.

A contribuição assistencial é resultado da autonomia de vontade das partes contratantes, ao pactuarem e autorizarem o desconto que será discutido em sede de negociação coletiva.

Está regulamentada no artigo 513, alínea e, da Lei da Reforma Trabalhista:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (grifo meu)**

Sergio Pinto Martins (p. 667) define a contribuição assistencial como sendo:

“(...) o pagamento feito pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, de ter incorrido em custos para esse fim, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação”.

Também não é revestida de natureza tributária, vez que não há atividade administrativa plenamente vinculada, além de não ser arrecada para fins de beneficiar o Estado (art. 3º do CNT).

Segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça e reafirmado pela jurisprudência oriunda do Superior Tribunal Federal, em respeito ao princípio da liberdade sindical, o empregado que não for associado ao sindicato não estará obrigado a recolher a contribuição assistencial, sendo, entretanto, devida pelos empregados que ostentarem a condição de sindicalizado.

4.1.4 Mensalidade sindical

A mensalidade sindical é espécie de receita que será paga apenas pelos associados ao sindicato, uma vez que somente estes serão beneficiados pelos serviços prestados pela referida entidade, quais sejam, atendimento médico e odontológico, assistência jurídica, dentre outros.

As peculiaridades relativas à contribuição associativa estarão disponíveis no estatuto de cada entidade sindical, conforme dispõe o artigo 548, b, da CLT:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

- a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;
- b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais;

5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Muito embora a prática nos faça crer que as entidades sindicais também podem exercer as funções econômica e política, a lei que regula as relações do trabalho nos ensina que o referido múnus não deve ser exercido pelos sindicatos.

Em relação à função econômica, a Reforma Trabalhista, mantendo dispositivo da lei revogada, dispõe através do seu artigo 564, que é vedado ao sindicato, seja de forma direta ou indireta, exercer atividade de cunho econômico, vez que não é a finalidade da referida entidade.

A prática de função política por parte dos sindicatos também é vedada pela Lei da Reforma, uma vez que em seu artigo 521, *d*, classifica como proibido o exercício de qualquer das atividades que não façam conexão com as finalidades elencadas no artigo 511, principalmente, aquelas que são dotadas de interesse político-partidário.

Ao revés, dentre as várias funções que devem ser exercidas pelas entidades sindicais, faço referência no presente tópico, àquela exercida para representar a categoria mediante negociação e ponderação de interesses.

5.1 LEGITIMIDADE DO SINDICATO

A função negocial dos sindicatos é uma das mais nobres funções a ser exercida pela entidade, por representar a defesa dos interesses da categoria através de concessões recíprocas no âmbito extrajudicial.

Ao término da negociação coletiva, serão formalizados os termos avençados entre as partes interessadas, através da concretização de normas coletivas – acordos ou convenções coletivas, que serão aplicados à toda a categoria.

A Constituição Federal, conforme leciona Sergio Pinto Martins (p. 650), “prestigia a função negocial do sindicato ao reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), além de certos direitos somente poderem ser modificados por negociação coletiva (art. 7º, VI, XIII, XIV)”. Além disso, o artigo 8º, VI da Carta Magna declara ser obrigatória a participação das entidades sindicais nas negociações coletivas.

Ato contínuo, verifica-se que a Lei da Reforma, através da redação dos seus artigos 513 e 611, declarou que a celebração das convenções coletivas de trabalho é prerrogativa dos sindicatos, o que confirma ainda mais a importância do desempenho da atividade negocial pelo sindicato.

Ocorre que os termos dispostos na nova redação do artigo que trata da facultatividade do recolhimento da contribuição sindical acaba por prejudicar a arrecadação dos sindicatos e certamente passou a limitar o desenvolvimento de suas atividades, cuja sobrevivência poderá estar comprometida se depender exclusivamente de financiamentos de seus filiados. A nova realidade acaba por tirar os sindicatos da zona de conforto, exigindo de seus representantes versatilidade, multifuncionalidade e busca por novos nichos.

O cenário financeiro experimentado pelos sindicatos através da inovação trazida pela Lei nº 13.467/2017, pode fazer com que as referidas entidades busquem meios alternativos para garantir que suas receitas sejam angariadas, como por exemplo, restringir os benefícios dispostos nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho aos empregados contribuintes, como forma de incentivar o empregado a autorizar de forma prévia e expressa o desconto em folha de pagamento, a ser revertido em favor dos sindicatos.

Ocorre que, conforme será esmiuçado no próximo tópico, o dever inerente aos sindicatos diz respeito à defesa dos interesses da categoria, não havendo qualquer dispositivo legal que faça distinção entre empregados contribuintes e não contribuintes.

5.2 APLICABILIDADE

5.2.1 Empregado não contribuinte

Conforme já ressaltado em oportunidade anterior, os termos da Lei da Reforma têm provocado a manifestação de doutrinadores que se opõem às inovações e daqueles que manifestam total concordância aos dispositivos inseridos na referida norma.

Na prática, considerando a atuação do Ministério do Trabalho e de alguns Tribunais Regionais, temos observado que o inconformismo não tem sido revelado apenas por doutrinadores opositores, mas também por Procuradores e Juízes contrários à nova

legislação, conforme identificado nos “cases” que serão elencados no tópico seguinte.

Trata-se, na realidade, de manifesto inconformismo aos ditames propostos pela nova legislação, através de publicações que deixaram de considerar o disposto no artigo 8º, III, Constituição Federal, segundo o qual é atribuição dos sindicatos defender, seja de forma individual ou coletiva, os interesses da categoria. Vejamos:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

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

(grifo meu)

O conceito do termo “categoria” não comporta qualquer distinção entre empregados contribuintes e não contribuintes, pressupondo apenas a fixação de dimensões de enquadramento, que, conforme preleciona Sergio Pinto Martins (p. 632), são materializados através de “limites de identidade, similaridade ou conexidade”.

Ou seja, cada parte componente das relações do trabalho, observados os critérios de identidade, similaridade e conexidade, será enquadrada no conceito de categorias econômica, profissional ou diferenciada, momento em que passará a ser representada pelo sindicato militante da respectiva categoria nas negociações coletivas.

5.2.2 Autorização da “contribuição sindical” por deliberação da maioria em assembleia

A Lei da Reforma Trabalhista não deixou dúvidas quanto à necessidade de o empregado anuir, de forma prévia, individual e expressa, quanto à contribuição sindical, para que o empregador possa providenciar o referido desconto na folha de pagamento daquele que o autorizou.

Ocorre que, irresignados com a alteração legislativa, alguns representantes sindicais têm buscado saída jurídica para manter a previsão que fora revogada e justificar o desconto direcionado a todos os empregados da categoria, independente de anuência individual, prévia e expressa.

Ora, a intenção de tornar compulsório o referido desconto por deliberação da maioria da categoria em assembleia, é um tanto quanto absurda e não há qualquer dispositivo legal que faça considerar a prática como de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro.

5.2.3 Orientações Jurisprudenciais 17 e 23 - TST

As Orientações Jurisprudenciais - OJ's publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho traduzem o posicionamento predominante no referido Tribunal acerca de determinado tema, cujo objetivo principal gira em torno da necessidade de uniformização da jurisprudência trabalhista no Brasil.

Os temas que porventura sejam objeto de Orientação Jurisprudencial são consagrados pelo manto da aquiescência do posicionamento da Instância Superior e, em tese, passam a ser considerados como pacíficos pela doutrina.

As OJ's que serão discriminadas abaixo, demonstram que o TST cuidou de expressar posicionamentos que contribuem com a tese defendida no presente capítulo, segundo a qual os termos dos acordos coletivos não poderão ser restringidos aos empregados contribuintes e a autorização do desconto relativo à contribuição sindical não poderá ser deliberada por maioria dos votos da categoria em assembleia, ainda que as publicações tenham sido anteriores à promulgação da Lei que instituiu a Reforma Trabalhista no Brasil.

A Orientação Jurisprudencial nº 17, divulgada na data de 25/08/2014, dispõe que os trabalhadores não sindicalizados não podem ser obrigados, mediante cláusula coletiva, a contribuir com a receita da entidade sindical da respectiva categoria, sob pena de ofensa ao direito de livre associação e sindicalização previsto na Constituição Federal. Vejamos a transcrição:

**“17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS.
INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.**

(mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.”

A Orientação Jurisprudencial nº 23, inserida na data de 25/05/1998, revela antigo posicionamento do TST no sentido de atribuir aos sindicatos o dever de defesa em benefício de toda a categoria, seja profissional, econômica ou diferenciada, e não apenas de empregados contribuintes, como pode ser objetivado pelos sindicatos. Vejamos:

“23. LEGITIMIDADE "AD CAUSAM". SINDICATO REPRESENTATIVO DE SEGMENTO PROFISSIONAL OU PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE. (inserida em 25.05.1998)

A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.”

5.2.4 Aberrações Jurídicas

Conforme demonstrado acima através da explanação contida na Orientação Jurisprudencial nº 17, a autorização prévia e expressa do empregado para que seja efetivado o desconto, em seus rendimentos, relativo à contribuição sindical, não poderá ser suprida através de deliberação em assembleia, por maioria dos votos da categoria.

Entretanto, exemplos de manifestações de algumas autoridades demonstram que as mesmas não concordam com os termos da novel legislação, e, portanto, buscam medidas para minimizar e justificar um sentimento que lhe é íntimo, para que seja afastada a aplicação dos termos dispostos na Lei da Reforma.

Exemplo disso é a Nota Técnica - NT nº 02/2018, exarada na data de 16/03/2018 pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, que, conforme transcrição parcial abaixo, dispõe que a anuência prévia e expressa do trabalhador, no que se refere à contribuição sindical, pode ser suprimida pela

vontade majoritária da categoria, deliberada em assembleia, independente de associação e sindicalização.

“14. Ante o exposto, esta Secretaria de Relações do Trabalho compreende que o ordenamento jurídico pátrio, a partir de uma leitura sistemática, permite o entendimento de que, a anuência prévia e expressa a que se refere os dispositivos que cuidam da contribuição sindical, pode ser consumada a partir da vontade da categoria estabelecida em assembleia geral, com o devido respeito aos termos estatutários.”

Ou seja, poderíamos estar diante de um caso concreto em que o empregado, mesmo não manifestando de forma prévia e expressa a autorização do desconto relativo à contribuição sindical, suportaria o desconto em seus rendimentos, por vontade da maioria da categoria deliberado em assembleia.

O secretário responsável pela publicação da NT, Sr. Carlos Cavalcante de Lacerda, ressaltou que o fundamento utilizado para justificar a aberração jurídica por ele proposta, seria derivado da mesma causa motivadora da publicação do Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, *in verbis*:

Enunciado nº 38 - ANAMATRA:

I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II – A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III – O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais.”

Ademais, conforme também ressaltado alhures e corroborado através da explanação contida na Orientação Jurisprudencial nº 23, as previsões contidas em acordos coletivos não poderão ser restringidas de modo a beneficiar apenas os

empregados que estejam contribuindo com a receita sindical através da autorização do desconto da contribuição sindical.

Para este caso, também citaremos exemplo de autoridade judiciária que tenha divulgado manifestações que ignoram completamente todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Em sede de Promoção de arquivamento do Procedimento Preparatório nº 000264.2018.15.001/8-32, o qual havia sido instaurado a partir de denúncias formuladas por trabalhadores do segmento da saúde, insatisfeitos com a cláusula de instrumento coletivo que limitou o fornecimento de “vale alimentação” aos integrantes da categoria que concordassem com o pagamento da contribuição negocial ou com o desconto da contribuição sindical, ambas em prol do sistema sindical, o Procurador do Ministério Público do Trabalho decidiu, na data de 03/07/2018, arquivar o procedimento, sob argumento de que:

“os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas àqueles associados à agremiação ou que considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração”.

Mais um exemplo de manifesto inconformismo pode ser encontrado nos autos do Processo nº 01619-2009-030-02-00-9 movido por Nelson Guilherme da Silva Filho em face de Fortin Segurança Patrimonial Ltda, em que o Juiz titular da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, proferiu decisão segundo a qual apenas os trabalhadores sindicalizados poderão receber os benefícios e reajustes dispostos nos acordos coletivos, sob argumento de que “os trabalhadores que não contribuem com a entidade sindical não têm direito de receber em sua folha de pagamento as conquistas garantidas pelo sindicato”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explanado no decorrer do presente trabalho de conclusão de curso, a Reforma Trabalhista, de maneira geral, alterou significativamente diversos dispositivos que vigoravam desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrida em 1943.

Uma das motivações basilares para a promulgação da Lei nº 13.467/2017 foi a identificação da desvirtuação do papel conferido às entidades sindicais que, em tese, não deveriam almejar lucros e receitas exorbitantes, mas apenas, defender os interesses da categoria por ela representada.

Vale registrar que devemos partir do pressuposto de que uma das propostas mais nobres decorrentes da promulgação da Lei da Reforma seria, em um plano de mutações recíprocas, equiparar a norma trabalhista com a evolução da sociedade e desburocratizar as relações estabelecidas no âmbito laboral.

Portanto, dentre outros objetivos, sejam eles implícitos ou explícitos à norma, a Reforma Trabalhista almejou conter excessos praticados por algumas entidades sindicais, alterando dispositivos que fazem presumir a redução do raio de atuação das referidas entidades.

Tal tese pode ser corroborada através da junção de alguns dos vários aspectos decorrentes da promulgação da norma, quais sejam, a extinção do caráter compulsório do desconto relativo à contribuição sindical; a supressão de alguns direitos (por exemplo, extinção das horas *in itinere*); a possibilidade de o obreiro negociar com o empregador acerca dos temas previstos em lei, sem a intermediação do sindicato; a criação da Comissão de Trabalhadores, cujo objetivo é representar os interesses dos empregados e promover o entendimento entre os sujeitos da relação do trabalho.

O enfraquecimento dos sindicatos pode ser confirmado, até mesmo, quando expostos os índices quantitativos de processos ajuizados após a Reforma Trabalhista, os quais nos fazem concluir que a judicialização das questões trabalhistas não está sendo, em boa parte dos casos, a modalidade eleita para resolução do conflito.

Diante do cenário de enfraquecimento das entidades sindicais, na prática, observa-se que os sindicatos têm buscado alternativas para garantir a sua sobrevivência, como por exemplo, propondo a restrição dos benefícios previstos em acordo coletivo aos empregados contribuintes ou almejando tornar compulsório o desconto da contribuição sindical através de deliberação da maioria da categoria em assembleia geral.

Por óbvio que tais condutas retratam manifesto inconformismo aos ditames da legislação ora analisada e não encontram amparo em qualquer previsão normativa vigente no ordenamento jurídico brasileiro, motivo pelo qual devem ser contidas e afastadas tão logo sejam constatadas.

7 REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Camila Schwambach. **Nova CLT Comparada: Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Sem Editora, 2017.

CARDOSO, Bruno. **Homologação da rescisão contratual: Veja o que muda com a Reforma Trabalhista!** 2017. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/494190208/homologacao-da-rescisao-contratual-veja-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

CARNEIRO, Luiz Orlando; TEIXEIRA, Matheus. **STF declara constitucional o fim da contribuição sindical obrigatória:** Maioria dos ministros entendeu que a mudança na legislação foi uma decisão legítima do Congresso. Disponível em: <<https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-constitucional-fim-contribuicao-sindical-29062018>>. Acesso em: 30 set. 2018.

COSTA, Jorge Luiz. **OPINIÃO A reforma trabalhista e o pagamento de honorários sucumbenciais.** 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-02/jorge-luiz-costa-reforma-trabalhista-honorarios-sucumbenciais>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

DESCONHECIDO. **O que é a CUT.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **Contribuição sindical: análises acerca da extinção de sua obrigatoriedade:** Efeitos práticos decorrentes da reforma trabalhista. 2018. Disponível em: <<https://portaldomagistrado.com.br/2018/03/23/contribuicao-sindical-analises-acerca-da-extincao-de-sua-obrigatoriedade-jota/>>. Acesso em: 19 set. 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Forense, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4913-6>>. Acesso em: 16 set. 2018.

GUELLER, Marta. **A Reforma Trabalhista e o papel dos sindicatos.** 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/blogs/o-seguro-morreu-de-velho/o-papel-dos-sindicatos-apos-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **Desafios da Reforma Trabalhista:** De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro.** 2012. Disponível em: <<https://acordocoletivo.org/2016/12/15/as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

LAGUNA, Eduardo; RINALDI, Caio. **Ações trabalhistas caem mais de 50% após reforma.** Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>>. Acesso em: 19 set. 2018.

LAPORTA, Taís. **Após reforma, número de novas ações trabalhistas cai quase 45% no 1º trimestre:** Segundo o TST, foram ajuizadas 355.178 ações entre janeiro e março deste ano.. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/apos-reforma-numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-quase-45-no-1-trimestre.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues de. **Reforma Trabalhista: Entenda ponto por ponto.** São Paulo: Ltr, 2017.

MACHADO, Daniel. **Conheça o Acordo Extrajudicial da Reforma Trabalhista:** Instrumento processual busca solucionar demandas recorrentes nas relações de trabalho. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/conheca-o-acordo-extrajudicial-da-reforma-trabalhista-11092017>>. Acesso em: 20 out. 2017.

MARTINES, Fernando. **Sindicatos tentam driblar fim da contribuição excluindo trabalhadores.** 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-20/sindicatos-tentam-driblar-fim-contribuicao-excluindo-trabalhadores>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2001.

MATTOS, Cibele Naoum. **Reforma trabalhista: modernização ou retrocesso?** 2017. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265160,81042->

[Reforma+trabalhista+modernizacao+ou+retrocesso](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265160,81042-)>. Acesso em: 20 set. 2017.

NAHAS, Thereza. **Direito do Trabalho - Institutos Fundamentais: Impactos da Reforma Trabalhista.** São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017.

NETO, Antônio Luiz Machado. **Sociologia Jurídica.** São Paulo: Saraiva, p. 412.

OLIVEIRA, André Abreu de. **Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo?** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6569>.

Acesso em: 20 out. 2017.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **O fim da contribuição sindical.** Disponível em: <<https://www.esmaelmorais.com.br/2018/03/sobre-o-fim-da-contribuicao-sindical/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

SALES, Gabriel Junqueira. **REFORMA TRABALHISTA E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.** 2018. Disponível em:

<<http://emporiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-e-honorarios-de-sucumbencia>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

SEVERO, Valdete Souto. **A "Justiça em números" e a reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/05/23/a-justica-em-numeros-e-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo.** 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>>. Acesso em: 20 set. 2017.

VALLE, Gustavo. **O conceito de categoria e o enquadramento sindical sob a égide da Constituição da República de 1988.** 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6909/o-conceito-de-categoria-e-o-enquadramento-sindical-sob-a-egide-da-constituicao-da-republica-de-1988>>. Acesso em: 19 out. 2017.