

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA-IDP  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA-EDAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

SANDRO VENTURA DE BRITO

NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA – UM ESTUDO  
DE CASO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ELETRÔNICA.

BRASÍLIA  
NOVEMBRO 2021

SANDRO VENTURA DE BRITO

NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA – UM ESTUDO  
DE CASO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ELETRÔNICA

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito para conclusão da graduação em  
Direito do Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho

BRASÍLIA  
NOVEMBRO 2021

SANDRO VENTURA DE BRITO

NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA – UM ESTUDO  
DE CASO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ELETRÔNICA

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito para conclusão da graduação em  
Direito do Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho

---

**Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho**

Professor Orientador

Instituto Brasileiro de Ensino Desenvolvimento e Pesquisa - IDP

---

**Prof. Dr. Fernando Hugo Rabello Miranda**

Instituto Brasileiro de Ensino Desenvolvimento e Pesquisa - IDP

---

**Maria José Rigotti Borges**

Professora convidada

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA – UM ESTUDO DE CASO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ELETRÔNICA

Sandro Ventura de Brito

**Sumário** Introdução; 1 A nova legislação trabalhista e a negociação coletiva; 1.1 A prevalência do negociado sobre o legislado; 1.2 Os direitos que podem ser negociados; 1.3 A Vedação à ultratividade da norma coletiva; 1.4 A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho, art. 620 da CLT e seus reflexos; 2 Os impactos da reforma trabalhista de 2017 para os sindicatos; 2.1 A contribuição sindical facultativa; 2.2 Dificuldades financeiras dos sindicatos após a reforma trabalhista; 3 Um estudo de caso da categoria profissional dos técnicos em eletrônica; 3.1 O que muda com a reforma trabalhista para a categoria dos técnicos em eletrônica?; 3.2 O ACT é a opção que restou depois da reforma trabalhista de 2017; 4 Considerações finais.

## RESUMO

O presente estudo busca avaliar as inovações promovidas pela reforma trabalhista e seus impactos em relação a negociação coletiva, com o intuito de compreender se as modificações nas legislações de regência da negociação coletiva são capazes de criar um cenário mais propício para que as classes profissionais e econômicas consigam ajustar seus interesses, considerando que os sindicatos tiveram que se amoldar a nova legislação para manter suas atividades e representação das categorias profissionais. Como parâmetro de análise é realizado um estudo de caso da categoria profissional dos técnicos em eletrônica de Brasília e seu sindicato para entendermos como a negociação coletiva se opera com a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, ao final por meio de método hipotético-dedutivo seremos capazes de avaliar os efeitos pretendidos e os realmente alcançados pela nova Lei Trabalhista.

Palavra-chave: Negociação coletiva, Reforma trabalhista, Negociado sobre legislado, ACT versus CCT, ultratividade.

## ABSTRACT

The present study seeks to evaluate the innovations promoted by the labor reform and its impacts in relation to Collective Bargaining, in order to understand if the changes in the legislation governing Collective Bargaining are able to create a more favorable scenario for the professional and economic classes to adjust their interests. Considering that the unions had to adapt to the new legislation in order to maintain their activities and representation of the professional categories. As an analysis parameter is performed a case study of the professional category of electronics technicians in Brasilia and its union to understand how collective bargaining operates with the labor reform promoted by Law 13.467/2017, in the end through deductive-logical method we will be able to evaluate the intended effects and those actually achieved by the new labor law.

Key-words: Collective bargaining, Labor Reform, Negotiated over Law, ACT versus CCT, ultrativity.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca entender se as modificações legislativas promovidas pela reforma trabalhista, Lei 13.467/2017 induziram alguma modificação em relação à negociação coletiva, entre as categorias profissionais e econômicas, já que a reforma alterou importantes artigos e a aplicação de princípios que há tempos eram parâmetros para o direito coletivo do trabalho.

Perpassa pela análise das mudanças referentes à lei de regência dos sindicatos, no que diz respeito às fontes de custeio dessas instituições, com o intuito de compreender se a legislação influenciou a negociação coletiva em relação à atuação sindical para a edição e homologação dos instrumentos de negociação coletiva, o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho.

Pretende-se identificar após a diminuição de importante fonte de receita dos sindicatos se é possível que essas instituições continuem a representar suas categorias e quais opções o poder público pode oferecer como forma de diminuir o impacto do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Para avaliar como se dá a reforma trabalhista é realizado um estudo de caso da categoria dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal, em relação às negociações coletivas dessa categoria a partir de 2008 até os dias atuais para entendermos como a reforma trabalhista refletiu uma mudança em relação à negociação coletiva.

O objetivo é entender se a reforma trabalhista cria um cenário mais propício para trabalhadores e empregadores realizarem a negociação coletiva e saber se a legislação vigente influenciou alguma modificação positiva para as categorias profissionais.

### 1 A nova legislação trabalhista e a negociação coletiva

As inovações promovidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alteram profundamente o regramento que existia relativo à negociação coletiva, uma vez que modifica diversas normas dessa disciplina de forma estrutural, passando a considerar

o direito coletivo do trabalho como um espaço mais amplo para ajustes entre empregadores e empregados e com diminuição de “dirigismo estatal”<sup>1</sup> nessa relação.

Para tal empreitada o legislador reformador altera alguns dispositivos na legislação trabalhista que afetam diretamente o direito coletivo do trabalho, entre eles: o art. 8º, §3º da CLT que passa a considerar uma limitação na atuação do Poder Judiciário quando demandado a apreciar um acordo ou convenção coletiva conforme a literalidade da lei: “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Essa mudança legislativa promovida pela reforma trabalhista de 2017 tem como expediente restringir a atuação do Judiciário, uma vez que os trabalhadores por diversos motivos ajuízam na Justiça do Trabalho ações com o intuito de buscar anular cláusulas de acordos ou convenções coletivas que trazem na avaliação deles, os trabalhadores, algum prejuízo aos seus interesses, muitas vezes afetados por normas entabuladas nesses instrumentos conforme lição de Maurício Godinho Delgado:

A Lei da Reforma Trabalhista procurou restringir a atuação do Poder Judiciário no tocante ao controle de constitucionalidade, ao controle de convencionalidade e ao controle de legalidade das cláusulas insertas em convenções coletivas de trabalho e em acordos coletivos de trabalho.<sup>2</sup>

A nova legislação limita a análise pelo julgador trabalhista, que deve se ater apenas a questões estabelecidas pelo Código Civil, ou seja, não pode o Juiz, por exemplo, apreciar se o acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho destituem direitos passíveis de supressão sem a devida contrapartida por parte do empregador. Essa atuação da justiça foi de suma importância para a garantia de que a condição do trabalhador venha sempre a ser melhorada e nunca fosse diminuída sua esfera de direitos.

---

<sup>1</sup> Nota-se uma diminuição da ingerência do Estado nos contratos de trabalho, essa modificação se deu com a reforma trabalhista que em alguns pontos da Lei 13.467/2017 tira as possibilidades de o Poder Judiciário atuar, seja com limitação a edição de Súmulas, que somente após o julgamento de vários casos semelhantes poderão ser editadas, revistas ou canceladas, seja quando analisa acordos ou convenções coletivas ficando adstrita a verificar se as cláusulas da negociação estão de acordo com o art. 104 CC, ou seja, à Justiça do Trabalho ao analisar ACT ou CCT não verificará se existe contrapartida quando cláusula desses acordos retiram algum direito dos trabalhadores.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2017. P. 276

Para o legislador restringir a análise das cláusulas de acordo coletivo e convenção coletiva pela Justiça do Trabalho foram modificados além do art. 8º, §3º, o art. 611-A, §1º com a seguinte redação: “§1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação.”. Também foi modificado o art. 611-A o §2º: “§2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

Podemos identificar nessa alteração legislativa que o Juiz ao examinar um acordo coletivo de trabalho ou uma convenção coletiva de trabalho deverá ter como parâmetro o direito comum, pelos preceitos do art. 104 do Código Civil, devendo se assim agir, tratar com enorme prestígio as regras de direito civil em detrimento dos vários princípios constitucionais que são de grande valor para a Justiça do Trabalho, além de normas internacionais das quais o Brasil é signatário, segundo ensinamentos de Maurício Golinho Delgado:

A leitura gramatical e literalista dos dois preceitos conjugados leva a conclusões absurdas, naturalmente. De um lado, ter-se-ia criado um super-poder na sociedade civil brasileira, acima da Constituição da República, das normas internacionais de direitos humanos imperantes no Brasil e da própria legislação federal imperativa. De outro lado, o princípio constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário terá sido mutilado pelas duas novas regras da legislação trabalhista, com a vedação do conhecimento judicial acerca do conteúdo dos diplomas normativos lavrados pela negociação coletiva. Toma-se óbvio que esses preceitos jurídicos inseridos na CLT têm de ser objeto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, sob pena de a sua leitura gramatical conduzir o intérprete a resultados interpretativos manifestamente absurdos.<sup>3</sup>

Para além de tudo que foi mencionado há a questão referente a Constitucionalidade do art. 8º, §3º no que diz respeito a inafastabilidade de jurisdição, pois tal como está positivado o referido parágrafo acaba por violar esse caro princípio, restringindo uma função típica do Poder Judiciário quando julga determinado acordo coletivo ou convenção coletiva com base no ordenamento jurídico.

Em relação ao §2º do art. 611-A, fica bastante factível a possibilidade de uma negociação coletiva ser modificada e diminuir algum direito da categoria profissional

---

<sup>3</sup> Idem, op., cit. nota 2

uma vez que não mais se exige a obrigatoriedade de uma contrapartida expressa quando uma cláusula atua retirando algum direito trabalhista.

Constitucionalmente é inviável que se conceba um cenário no qual, por meio de negociação coletiva, seja possível sujeitar a categoria profissional a uma piora de condições para o exercício de seu labor. O cenário ideal em que se firma nossa sociedade através da Constituição Federal é aquele onde toda a sociedade tenha ganho e não apenas um reduzido número de indivíduos que detém o controle do capital e dos meios de produção, segundo Maurício Godinho Delgado:

(...) não existe espaço, na Constituição da República Federativa do Brasil, para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor do trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileiras.<sup>4</sup>

Em dado momento da história da Justiça do Trabalho a avaliação por parte dos Juízes foi de suma importância para garantir que não ocorressem a supressão ou restrição de direitos da categoria profissional em negociações coletivas que tivessem esse tipo de cláusula na edição dos acordos coletivo ou convenções coletivas, conforme ensina José Eymard Loguércio e Antônio Fernando Megale:

O Tribunal Superior do Trabalho vem sinalizando hipóteses em que, nos casos especificados, admite-se maior "flexibilidade" nos acordos ou convenções coletivas, desde que incluídas contrapartidas explícitas e compensatórias quanto ao que fora negociado. Como exemplo, os casos das horas *in itinere* (consideradas como tempo a disposição do empregador por expressa previsão do artigo 58 da CLT). De outro lado, o TST tem negado a possibilidade da simples supressão de direitos, pela via da negociação, bem como, em exames concretos, o que seria uma "falsa" concessão de vantagens travestida na pura e simples retirada de um direito assegurado em lei.<sup>5</sup>

Essa hipótese de análise por parte do magistrado fica limitada com a alteração do §3º do art. 8º da CLT, podendo sim a negociação coletiva diminuir direitos aos quais a norma coletiva previa sem qualquer contrapartida por parte do empregador, imprimindo ao empregado uma condição pior de seu labor em face de negociação coletiva, que tem

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2017. P 249

<sup>5</sup> LOGUERCIO, José Eymardy et al. **O Negociado sobre o legislado: suprema injustiça e demolição do sistema protetivo trabalhista. O Golpe de 2016 e A Reforma Trabalhista Narrativas de Resistência**, Bauru-SP, v. 1, n. 1, p. 195-199, 2017. Anual.



previsão legal nítida a intenção de diminuir qualquer protagonismo do Poder Judiciário em relação a esse instrumento normativo.

Outra importante alteração legislativa que influi no direito coletivo do trabalho se refere a inclusão do art. 611-A, *caput* da CLT que altera a ordem de prevalência da norma trabalhista e podemos afirmar que essa mudança é uma das principais controvérsias da reforma trabalhista na seara do direito coletivo do trabalho, uma vez que a lei como principal fonte de direitos do trabalho assegura aos trabalhadores direitos de caráter protetivo e com a reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado, essa proteção pode ser afetada por meio de negociação coletiva de trabalho.

Em sequência a reforma traz a disciplina do art. 611-B da CLT que estabelece um rol de limitações previstas em negociação coletiva, esses direitos ali dispostos são protegidos pela lei e por consequência não são transacionáveis por meio da negociação coletiva.

Por fim podemos destacar que a reforma trabalhista promoveu a proibição da ultratividade da norma coletiva. A previsão legal dessa vedação a ultratividade está disciplinada na CLT, no art. 614, §3º, que representa a revogação da Súmula 277 do TST, que previa aplicação da teoria da ultratividade relativa, sendo então obrigatória a observância do termo inicial e final estipulados nos instrumentos de negociação coletiva os quais não mais terão sua vigência prolongada até a superveniência de novo instrumento de negociação, com impactos relevantes que serão abordados nesse estudo.

Partindo dessas novas disposições legais podemos fazer algumas análises sobre como a legislação aprovada atinge os trabalhadores em termos de negociação coletiva após a reforma trabalhista. A nova lei também afeta as entidades sindicais profundamente, com uma mudança pontual que suprime sua principal fonte de custeio e que nessa pesquisa será tratada em tópico específico.

Podemos, após perpassar por essas questões que polemizaram o debate político, avaliar com maior embasamento científico-teórico se as alterações legislativas promovidas pela reforma foram capazes de alterar a negociação coletiva e se é possível identificar, na relação entre empregado e empregador, melhores condições para a negociação coletiva.

## 1.1 A prevalência do negociado sobe o legislado

A negociação coletiva sempre foi um meio utilizado pela classe trabalhadora para de alguma forma minimizar os efeitos econômicos de diminuição de sua renda real, além de melhorias como condições salubres de trabalho e outros benefícios mais, mas destacamos aqui salário, uma vez que a inflação silenciosamente a cada ano submete o trabalhador a perdas que para as camadas mais pobres são mais acentuadas. Essa é a oportunidade dos trabalhadores e sindicatos ajustarem juntos aos empregadores alguma melhoria salarial.

Podemos aqui citar como exemplo a campanha salarial que repercutiu no país e certamente no mundo, encabeçada na região do ABC paulista e que teve dentre seus principais líderes o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, onde trabalhadores de montadoras multinacionais pararam suas atividades em algumas oportunidades exercendo a greve como forma de dissuadir o setor econômico a melhorar o salário da categoria, uma vez que as empresas se restringiam a pagar o reajuste salarial determinado pelo regime ditatorial militar instaurado em nosso país à época, submetendo trabalhadores a uma condição de vida precária enquanto as empresas ampliavam suas linhas de montagem por outras regiões do país.<sup>6</sup>

É importante definir o conteúdo desses dois diplomas legais, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, suas características fundamentais e disposições legais que regem a negociação coletiva, pois é através dela que surgem os mais importantes debates em relação à reforma trabalhista e à nova dinâmica em torno desse instituto do direito coletivo.

Esses dois diplomas normativos figuram em nosso ordenamento desde a década de 1930, em que pese ter havido uma reforma na CLT em seu Título VI, o viés autoritário continuou a figurar nesses institutos à época do Regime Militar em 1967.

A negociação coletiva é um importante método de resolução de conflitos com destaque no direito coletivo do trabalho, devido a sua metodologia autocompositiva, na qual a solução é formada essencialmente de maneira democrática por meio da transação.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> LINHA de Montagem. In: ENCICLOPÉDIA Itaú Cultural de Arte e Cultura Brasileira. São Paulo: Itaú Cultural, 2021. Disponível em: <<http://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra70108/linha-de-montagem>>. Acesso em: 27 de setembro de 2021. Verbete da Enciclopédia.

<sup>7</sup> Nada obstante podemos verificar na negociação coletiva algumas ocorrências que se enquadram como heterocomposição situações que envolvem, por exemplo a greve ou a mediação.

Desta forma podemos entender que a função da negociação coletiva é por meio de autocomposição definir normas jurídicas, segundo a lição de Maurício Godinho Delgado:

A geração de normas jurídicas é marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico. Trata-se de um dos poucos segmentos do Direito que possui, em seu interior, essa aptidão, esse poder, que, desde a Idade Moderna, tende a se concentrar no Estado.<sup>8</sup>

Portanto a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm muita relevância, uma vez que ao gerar norma jurídica por meio da autocomposição, acaba por pacificar conflitos de natureza coletiva. Como resultante da negociação coletiva podemos elencar os dois instrumentos normativos dos quais o direito coletivo do trabalho se utiliza para positivação das normas advindas de negociação coletiva.

A convenção coletiva de trabalho, é regida pela CLT em seu art. 611, no qual os sindicatos profissional e econômico por meio da negociação coletiva ajustam as normas autônomas que compõem as cláusulas entabuladas nesses dispositivos, sendo assim um ajuste entre sujeitos coletivos através de um acordo de vontades.

Já o acordo coletivo de trabalho é outra possibilidade de ajuste entre sindicato profissional e uma ou mais empresas no qual as partes estipulam as condições de trabalho. Sua previsão legal consta do art. 611, §1º da CLT. No acordo coletivo de trabalho não é necessária a participação do sindicato da categoria econômica, porém a presença do sindicato profissional em negociação coletiva para elaboração de acordo coletivo de trabalho é imprescindível conforme previsão constitucional art. 8º, VI da Constituição Federal.

A obrigatoriedade da participação do sindicato profissional não se estende ao sindicato econômico devido ao fato de que própria natureza da empresa torna ela considerada como ente coletivo e dispensa a intervenção dos sindicatos dos empregadores.<sup>9</sup>

Dessa maneira a negociação coletiva é um importante instrumento para as classes trabalhadora e econômica entabularem acordos coletivos de trabalho ou convenções coletivas de trabalho com força normativa onde serão estabelecidas as

---

<sup>8</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. Open WorldCat, <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485>.

<sup>9</sup> §1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

condições da prestação laboral e obrigações que serão assumidas pelas partes envolvidas. A reforma trabalhista modifica as regras da negociação coletiva ao incluir na CLT o art. 611-A que subverte a ordem de prevalência entre a norma oriunda da negociação coletiva e a Lei positivada, possibilitando que alguns direitos antes inatingíveis por meio de negociação coletiva possam com a entrada em vigor da reforma ser objeto de transação ou supressão total desses direitos.

Ao ser aprovada a reforma da legislação, passamos a ter uma prevalência do negociado sobre o legislado, em se tratando de um rol de direitos descritos no art. 611-A da CLT, mas isso tem implicação importante na estrutura de proteção criada e que estava em vigor há vários anos como forma de assegurar um patamar de direitos aos trabalhadores que tinha como norte a busca por melhores condições para a categoria laboral.

A reforma determina que não mais prepondera a legislação estatal em detrimento de normas criadas por meio da negociação coletiva e essas podem ser fixadas em patamar inferior ao que a lei estipula em se tratando de um rol de 15 incisos onde o caput do artigo deixa claro que se trata de um rol exemplificativo, já que traz a expressão “entre outros”, ou seja a legislação autoriza que outros temas podem ser negociados, desde que não sejam negociados os temas elencados no art. 611-B, restando na redução ou até mesmo supressão total, conforme o art. 611-A.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> 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.

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

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

Em questão de proteção aos direitos dos trabalhadores a reforma transcreve os direitos estabelecidos na Constituição Federal, conforme o art. 611-B, com 30 incisos elencando os principais direitos que são impedidos de serem suprimidos ou reduzidos por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva<sup>11</sup>. O legislador, por meio do inciso XXVI,

---

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

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

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

<sup>11</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

ao elaborar o referido artigo entendeu que seria direito do trabalhador, a garantia de não ser exigida cobrança sem sua expressa anuência, por meio de desconto salarial o pagamento de valores para a manutenção dos sindicatos e suas atividades, o que inviabiliza o estabelecimento de fontes de custeio dos sindicatos sem a expressa autorização prévia do trabalhador.

Questiona-se se tais modificações não desafiam o controle de constitucionalidade, uma vez que o art. 7º, *caput* da Constituição Federal nos traz com clareza uma ordem de manutenção e ampliação das condições socioeconômicas de trabalho visando sempre a melhoria dessas condições, de acordo com princípio da norma mais favorável ao trabalhador como ensina o professor Maurício Godinho Delgado:

Note-se que esse princípio, embora antigo no Direito do Trabalho, foi incorporado pelo art. 7º, *caput*, da Constituição de 1988 (“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...*” — grifos acrescentados). Essa incorporação se deu em vista da harmonia do antigo princípio justralhista com a dimensão humanística, social, democrática e inclusiva da Constituição da República.<sup>12</sup>

O STF pretende julgar essa questão em plenário, a relatoria é do Ministro Gilmar Mendes<sup>13</sup> ainda sem data para acontecer, mas já conta com o depósito do voto do relator favorável a prevalência do negociado sobre o legislado e que estariam resguardados os direitos absolutamente indisponíveis e constitucionalmente assegurados.<sup>14</sup>

A flexibilização desses direitos, se confirmada, já sinaliza para um cenário de maior conflituosidade em se tratando de negociação coletiva, uma vez que a cultura à tempos introjetada nas intenções da classe laboral em melhorar sua esfera de direitos não vislumbra ter, por exemplo, diminuídos o tempo do seu intervalo intrajornada conforme o inciso III do art. 611-A ou ainda a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes

---

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2019. P. 213

<sup>13</sup> Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427> Acesso em 14 de nov. de 2021.

<sup>14</sup> Aguardamos com ansiedade esse julgamento no ARE 1121633 que já mostra que não será fácil de se reverter a posição da relatoria e ao que tudo indica a norma poderá versar sobre aqueles direitos informados no Art. 611-A da CLT.

insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, presente no inciso XIII desse mesmo artigo.

Como podemos pensar que há possibilidade de transacionar questões como essas que há pouco tempo eram garantias consensuais, por envolver saúde e de segurança do trabalho? Questões econômicas podem prejudicar a classe trabalhadora nesse rol extenso elencados no artigo em questão?

## 1.2 Os direitos que podem ser negociados

Embora o legislador tenha posto em xeque a segurança de alguns direitos elencados no art. 611-A da CLT, podemos pelo menos em alguma medida dizer que a atuação legislativa para a classe trabalhadora por pouco foi terra arrasada, restando ainda alguma segurança de direitos que estão elencados no art. 611-B, apesar de extenso a relação desses direitos ao final o parágrafo único tem a seguinte redação: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

A possibilidade de diminuir o intervalo intrajornada ou ampliar a jornada de trabalho em ambientes insalubres tem o potencial de aumentar os riscos de acidente do trabalho, portanto sua observância deveria ser protegida pela legislação trabalhista, só que a reforma trabalhista aponta para uma diminuição dessa proteção para os trabalhadores.

Podemos então refletir: em que medida essa disposição do parágrafo único pode criar um ambiente mais favorável à negociação? A norma passa a considerar a duração do trabalho e o intervalo intrajornada fora do âmbito de proteção das normas que versam sobre saúde, podendo então esses entrarem em negociação que diminua o intervalo intrajornada ou aumente a jornada de trabalho além dos limites estabelecidos na Constituição Federal.

A negociação coletiva passa por esses dois artigos que por um lado restringem alguns direitos de serem negociados e por outro lado aqueles que podem ser disponibilizados em negociação coletiva, o que até mesmo para doutrina especializada cria uma margem de subjetivismos acerca da relativa indisponibilidade de alguns direitos negociáveis.

No cotejo entre parcelas e temas inseridos na órbita da negociação coletiva trabalhista, em contraponto com as parcelas e temas excluídos dessa órbita, percebe-se que — perfilada uma interpretação meramente literalista dos novos textos legais analisados — houve um crescimento

enorme das parcelas e temas de indisponibilidade relativa. Naturalmente que a doutrina científica e a jurisprudência consistente haverão de cotejar os objetivos precarizadores dos preceitos examinados, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto de princípios e regras da Constituição da República, além dos princípios e regras advindos dos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e/ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido regressivos do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, das normas internacionais de Direitos Humanos vigentes no Brasil, além do próprio conjunto geral do Direito do Trabalho. Esta é uma tarefa para o período deflagrado em 11 de novembro de 2017 e fases seguintes.<sup>15</sup>

Ao passo disso vemos em termos de segurança jurídica, uma piora de condições para promoção de negociação coletiva, pois se para a doutrina e jurisprudência há margem para discussão a respeito das parcelas disponíveis e não disponíveis a negociação, para trabalhadores e sindicato também são questionáveis as mesmas parcelas e sua real posição em conformidade com os princípios do direito do trabalho.

O legislador editou o art. 611-B como forma de assegurar alguns direitos as categorias profissionais que são de indisponibilidade absoluta, pois, versam sobre direitos protegidos pelo ordenamento jurídico, uma vez que integram interesse público, conforme Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Os direitos e regras trabalhistas arrolados no art. 611-B, em seus incisos I a XXX, são identificados, portanto, como direitos de indisponibilidade absoluta. - conforme observa Mauricio Godinho DELGADO - Ou seja, são parcelas "imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88)<sup>16</sup>

Por mais que o legislador reformador tenha editado o artigo 611-B e positivado ao longo de 30 incisos diversas garantias as categorias profissionais, esses são apenas alguns dos importantes direitos que os trabalhadores necessitam para uma vida digna com vista a proteção da pessoa humana.

---

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2019. P.1699

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2017. P 272



O trabalho humano é protegido por regulamentos constitucionais e internacionais dos quais o Brasil se compromete a garantir na defesa dos direitos à sua população quando inserida no mercado de trabalho nos diversos setores produtivos com vistas a um patamar mínimo civilizatório .

Portanto não podemos afirmar que o art.611-B da CLT por si só é suficiente para atender as demandas por proteção de direitos as categorias profissionais, pois, sua própria redação contém uma importante retirada de direito que exclui do rol de proteção a duração do intervalo intrajornada e jornada de trabalho, por entender o legislador que essas questões não são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, e que gera críticas na doutrina especializada conforme, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa censurável interpretação também comprometeria o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais.<sup>17</sup>

Nota-se, portanto, margem para redução de direitos, até mesmo no art. 611-B, que em seu parágrafo único inseriu uma norma que pode ampliar a duração da jornada de trabalho e se o fizer, isso não repercute na esfera da saúde laboral, sendo, essa previsão passível de diversas críticas nos meios sindicais, acadêmicos e pelos profissionais a ela submetidos.

### 1.3 Vedação à ultratividade da norma coletiva

A impossibilidade de que as normas estabelecidas em acordos coletivo e convenções coletivas de trabalho, pudesse se prolongar além do tempo estabelecido nesses acordos cria um cenário de desestímulo para o empregador, uma vez que, seu termo final ensejará a decadência das cláusulas nos instrumentos negociais que poderão ser extintos ou diminuídos os direitos que constavam dessas mesmas cláusulas, de acordo com Maurício Godinho Delgado:

(...)a ausência da ultratividade incentiva o empregador a não se interessar pela negociação coletiva trabalhista, pois, com a sua inércia,

---

<sup>17</sup> Idem, op., cit. nota 16

alcançará, na data prefixada para a terminação da vigência do ACT ou da CCT, o fim de todas as cláusulas negociais coletivas anteriormente pactuadas.<sup>18</sup>

A Justiça do Trabalho vinha consolidando ao longo dos anos entendimento que dava como presente no nosso ordenamento a teoria da ultratividade relativa ao editar em 2012 a Súmula 277 TST, porém em 2016 ocorre a suspensão dos efeitos da Súmula 277 que se deu pelo STF de maneira liminar em ADPF n° 323<sup>19</sup>

Passou-se então a vigorar em nosso ordenamento a não ultratividade da norma coletiva e que pouco tempo depois teve esse entendimento transformado no Art. 614. §3º da CLT com a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, que estipula um prazo máximo de 2 anos para duração de vigência dos instrumentos de negociação coletiva.

Dessa maneira com o fim da ultratividade relativa de maneira dedutiva podemos concluir um cenário de estímulo negativo à categoria econômica que se coloca em enorme vantagem jurídica por ter eminente chance de decadência das cláusulas entabuladas nos documentos normativos acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A consequência danosa à categoria profissional em relação à vedação à ultratividade reside na perda de uma série de direitos alcançados através da negociação coletiva e representados nas diversas cláusulas normativas e que colocam os trabalhadores em enorme fragilidade ao se verem sem nenhum dos direitos anteriores, figurando garantidamente em futura negociação coletiva.

A crítica à ultratividade por parte da categoria econômica reside em alguns fatores que vão dos custos envolvidos na manutenção de direitos assumidos pelos empregadores e presentes em instrumentos que tiveram sua vigência expirada, porém sazonalidades econômicas podem estimular a diminuição de direitos presentes em normas coletivas “vencidas” induzidas pela necessidade de elaboração de nova norma que poderá ser elaborada sem alguns direitos presentes anteriormente, até questões que envolvem o desestímulo de edição por parte dos envolvidos de nova norma coletiva se a teoria da ultratividade da norma ainda estivesse presente em nosso ordenamento.

O fim da ultratividade por meio da edição do art. 614, §3º da CLT, não opera como forma de estímulo à negociação coletiva, sua supressão induz um efeito de maior

---

<sup>18</sup> Idem, op., cit. nota 16

<sup>19</sup> Site: STF notícias e Textos Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=467812&ori=1>>. Acesso em: 15 out. 2021.

conflituosidade por dar ao empregador uma grande vantagem com o vencimento do instrumento de negociação coletiva nunca maior que 2 anos e aos trabalhadores a fragilidade de se verem na constante busca pela manutenção do patamar em que já se encontram. É enorme o desafio em ampliar algum direito que não mais está assegurado pela ultratividade da norma coletiva devido à grande resistência por parte da categoria econômica em ver suas margens de lucro afetadas com ampliação de direitos aos trabalhadores.

#### 1.4 A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho, art. 620 da CLT e seus reflexos

Com a reforma trabalhista de 2017 o princípio da norma mais favorável não mais é aplicado, através da Lei 13.467/2017, conforme o art. 620 da CLT que em sua redação traz uma imposição que deve ser observada quando da aplicação da norma coletiva advinda da negociação coletiva, trata-se da prevalência do acordo coletivo de trabalho em detrimento da convenção coletiva de trabalho.

Essa nova determinação legal pode prejudicar os trabalhadores, pois as empresas empregadoras poderão, por meio de acordo coletivo de trabalho, reduzir ou suprimir direitos conquistados através de uma convenção coletiva anterior e que com a reforma trabalhista não mais tem a prevalência da convenção coletiva de trabalho em relação ao acordo coletivo de trabalho. Existe agora a prevalência do acordo coletivo em detrimento da convenção coletiva de trabalho.

Ao aplicar a norma conforme o art. 620 da CLT estabelece, terá prevalência a norma criada por meio de acordo coletivo de trabalho se confrontada com a convenção coletiva de trabalho. Esse acordo coletivo de trabalho, tem menor número de envolvidos impacta o grupo de trabalhadores daquela empresa apenas, no mais das vezes, jogando o resto da categoria a sucumbir pela falta de unidade.

Menção deve ser feita ainda ao princípio da norma mais favorável, contida no art. 7º *caput* da CF “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” que pela reforma não mais é aplicável a negociação coletiva, podendo o acordo coletivo de trabalho produzir norma que suprime ou diminui direitos alcançados em convenções coletivas de trabalho. Desta feita a nova regra do art. 620 da CLT prejudica de forma nítida a negociação coletiva podendo impor a trabalhadores da mesma categoria diferentes normas coletivas em vários setores

produtivos a depender do empregador ter ou não vontade de ampliar direitos aos seus empregados.

Esse regramento trazido pela reforma se opõe à teoria do conglobamento que determina que na ocorrência de divergência entre uma norma advinda de convenção coletiva e uma de acordo coletivo deverá ser considerada aplicável a norma que for mais benéfica ao empregado de maneira total, não sendo permitido o fracionamento.

A teoria do conglobamento, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior. Por essa segunda teoria, não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerado o mesmo universo temático; respeitada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à determinação do conjunto normativo mais favorável.<sup>20</sup>

Tal princípio tem importante função para o fortalecimento da categoria profissional que passa a integrar em sua esfera de direitos normas mais vantajosas em instrumentos normativos por estes serem analisados em totalidade e selecionados os que apresentarem maior vantagem aos trabalhadores, com objetivo de melhoria da condição de trabalho desses indivíduos, ao observar tal princípio deverá prevalecer aquele instrumento que no inteiro teor tem maior vantagem para a categoria profissional, seja acordo coletivo, seja convenção coletiva de trabalho

Ao passo que pela norma estabelecida no art. 620, tal princípio não mais deverá ser aplicado, uma vez que o acordo coletivo prevalecerá sempre em detrimento da convenção coletiva independentemente de cláusulas piorarem a condição de trabalho dos empregados, tal inovação prestigia a especificidade da categoria, mas na prática não assegura a manutenção ou melhoria de condições da categoria profissional.

## 2 Os impactos da reforma trabalhista de 2017 para os sindicatos

Com a aprovação da reforma trabalhista os sindicatos foram atingidos pela modificação do art. 579 da Consolidação das Leis do Trabalho essa modificação foi fundamental para diminuição de importante fonte de receita dessas instituições, uma vez

---

<sup>20</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. Open WorldCat, <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485>.

que através dela, muitos sindicatos, auferiam a maior parte de recursos para a manutenção de suas atividades representativas de classe.

A reforma trabalhista submeteu às entidades sindicais profundas mudanças na maneira de atuação dessas, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, reduziu substancialmente a sua principal fonte de custeio e alteração de hierarquia das normas coletivas são exemplos de como a dinâmica sindical foi modificada e requer uma reformulação de atuação dessas entidades, conforme de José Heraldo de Souza e Leomar Daroncho.

A defesa da autonomia da vontade coletiva-negociado sendo usados para rebaixar o padrão mínimo de proteção aos trabalhadores previsto na lei – ignora a falta de legitimidade agravada agora pela fragilidade econômica do sistema sindical.<sup>21</sup>

Foi notável que a rápida tramitação em que se deu a reforma trabalhista não oportunizou às entidades sindicais espaço adequado para se manifestarem sobre a alteração legislativa a que seriam submetidas, sendo ignorados os conteúdos da Convenção 144 e 154 da OIT e os verbetes 1.075 e 1.082 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT<sup>22</sup>.

A celeridade em aprovar a reforma trabalhista foi fatal para o sindicalismo nacional que sequer teve oportunidade para negociar qualquer transição gradativa para nova realidade e os sindicatos se viram atingidos por uma perda significativa de receita muito rapidamente e que colocou sindicatos menos estruturados economicamente em difícil situação financeira.

Sindicatos de trabalhadores e de patrões tiveram os recursos drenados pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, como era esperado. Dados oficiais mostram que em 2018, primeiro ano cheio da reforma trabalhista, a arrecadação do imposto caiu quase 90%, de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 500 milhões no ano passado. A tendência é que o valor seja ainda menor neste ano.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> CORREIO BRASILIENSE Direito E Justiça: Liberdade Sindical e Reforma. Brasília, 13 nov. 2017.

<sup>22</sup> “Convenção 144 art. 2.º 1 - Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção compromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho enunciadas no artigo 5.º, parágrafo 1, desta Convenção.”

<sup>23</sup> Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. Cleide Silva. <<https://economia.uol.com.br/noticias/estado-contenido/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>> Acessado 2 de novembro de 2021.

Portanto cabe às entidades sindicais empenhar-se para sobreviver a essa nova realidade que é de desafios. O primeiro grande desafio reside na falta de recursos materiais que são importantes para a sua atuação, o segundo desafio é a busca por receita nos moldes da reforma trabalhista, que exige uma grande proatividade dos envolvidos em conseguir junto aos trabalhadores uma consciência de classe segundo os ensinamentos de Cláudio Batalha.

(...) podemos falar de formação de classe operária (...), mas como um processo conflituoso, marcado por avanços e recuos, pelo fazer-se e desfazer-se da classe, que surge na organização, na ação coletiva, em toda a manifestação que firma seu caráter de classe.<sup>24</sup>

Somente com engajamento dos trabalhadores, sindicatos e a sociedade será possível avançar nas lutas por melhores condições de trabalho, pois a reforma faz parte do ciclo em que vive a classe trabalhadora que, vez ou outra passa períodos de diminuição do valor atribuído ao trabalho e hora notam-se algumas conquistas importantes como na Constituição Federal de 1988 que prestigiou a importância dos trabalhadores para a sociedade brasileira.

## 2.1 A contribuição sindical facultativa

A reforma trabalhista altera a legislação referente às contribuições sindicais causando enorme diminuição de receita dessas instituições, por mais que existissem outras fontes de receita das quais os sindicatos estão autorizados a manter, essa são de pequena monta se comparadas às contribuições sindicais que até a reforma eram obrigatórias, segundo Denise Fincato e Maria Cláudia:

(...) Sinal-se que no Brasil as entidades sindicais podem ter quatro receitas sindicais (mensalidade, contribuição assistencial, contribuição confederativa e a contribuição sindical). A contribuição sindical, até então tributo parafiscal e compulsório, devido por toda a categoria profissional e econômica, constituía-se na receita de mais fácil ingresso aos cofres sindicais.<sup>25</sup>

Por mais que as entidades sindicais pudessem obter recursos de outras fontes de receita, a fonte mais volumosa sem dúvida era a contribuição sindical obrigatória, que

---

<sup>24</sup> Ferreira, Jorge Luiz, organizador. **O Tempo do Liberalismo Excludente: da Proclamação da República À Revolução De 1930.** (Pág. 161) Civilização Brasileira, 2003.

<sup>25</sup> FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. **Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil.** Revista Magister de direito do trabalho, Porto Alegre, v. 14, n. 81, p. 16-37, nov./dez. 2017.

foi modificada para facultativa com a alteração dos arts. 545,578,579,582,583,587 e 602 da CLT, por ter sua existência bastante controversa:

A contribuição sindical obrigatória é a mais controversa, do ponto de vista político-ideológico, dessas receitas. Prevista na ordem jurídica desde a implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de imposto sindical, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico, ainda hoje prevalecente.<sup>26</sup>

A reforma trabalhista tratou com prioridade o fim da obrigatoriedade dessa contribuição, esses recursos eram destinados para sindicatos, federações, confederações e para as centrais sindicais.<sup>27</sup> Uma parte ainda é destinada à Conta Especial Emprego e Salário que tem sua administração realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego .

Tal contribuição era repassada pelo empregador mediante a desconto em folha do empregado relativo a um dia trabalhado, esse desconto acontecia no mês de março.

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (arts. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.<sup>28</sup>

Há vários anos essa era a forma como os sindicatos auferiam a maior receita para custeio de suas atividades, por meio da contribuição sindical obrigatória que com a

<sup>26</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. Open WorldCat, <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485>.

<sup>27</sup> “Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma 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;  
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’;”

<sup>28</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. Open WorldCat, <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485>.. Acesso em 15 nov. 2021.

reforma deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa, o que colocou muitos sindicatos em enormes dificuldades econômicas.

Essa importante contribuição gerava a receita principal de grande parte dos sindicatos, possuía previsão Constitucional e é questionável sua modificação por meio de legislação infraconstitucional, de acordo com Luiz Eduardo Gunther:

Observe que no inciso IV, do art. 8º, da Constituição, consta que a assembleia geral fixará a contribuição (que, em se tratando da categoria profissional, será descontada em folha!) para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva. Está se falando aí, da denominada contribuição confederativa, que, para o Supremo Tribunal Federal, só pode ser descontada dos associados. A última linha desse dispositivo, porém, contém a afirmação: “independentemente da contribuição prevista em lei”. Essa contribuição prevista em lei é a contribuição sindical.

Tanto a contribuição confederativa quanto a contribuição sindical encontram respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil.<sup>29</sup>

Portanto para o legislador reformista ao promover a modificação no sistema de contribuição sindical deveria alterar a Constituição Federal, que em seus artigos 149 e inciso VI, do art. 8º estabelecem a contribuição sindical como fonte de custeio das instituições sindicais e não apenas modificar a legislação infraconstitucional para implementar a facultatividade dessa contribuição.

Ao tornar a contribuição sindical facultativa, passa-se a ser necessária a expressa autorização individual do empregado para que o desconto seja realizado, de acordo com o que está previsto no art. 579 da CLT. O legislador altera a dinâmica da contribuição sindical que antes da reforma trabalhista era obrigatória mesmo para aqueles trabalhadores não sindicalizados.

Os trabalhadores, independentemente de se disporem a pagar a contribuição sindical através de prévia e expressa autorização, se beneficiam das conquistas obtidas pela categoria por meio da atuação dos sindicatos nas negociações coletivas, conforme leciona Ricardo Souza Calcini:

(...) a maior preocupação reside em saber se o trabalhador, por não autorizar prévia e expressamente o desconto da contribuição sindical, deixa de ser contemplado, por exemplo, com o reajuste normativo da

---

<sup>29</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 133-146.



data-base, com vale-refeição, a cesta básica e outros tantos benefícios previstos em acordos e/ou convenções coletivas de trabalho.

E para essa dúvida, frise-se, a resposta deve ser peremptoriamente negativa, afinal, todo empregado fará jus aos benefícios normativos obtidos por seu sindicato profissional, independentemente de autorizar o desconto da contribuição sindical, ou, ainda, de efetuar o pagamento de quaisquer contribuições a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie.<sup>30</sup>

A negativa de pagamento da contribuição sindical não traz nenhuma consequência para o trabalhador que, por pertencer a uma categoria profissional, se beneficia das ações de seu sindicato quando esse atua em negociação coletiva e consegue alguma vantagem econômica, essa afeta a todos da categoria sem nenhuma forma de restrição.

## 2.2 Dificuldades financeiras dos sindicatos após a reforma trabalhista

A perda da principal receita dos sindicatos com a promulgação da reforma trabalhista impôs a essas entidades uma nova realidade. Em pouco tempo foi diminuída a receita dessas entidades em 90%, segundo informações do DIEESE<sup>31</sup>. Informações obtidas através do cadastro da Caixa Econômica Federal, registram 7.075 entidades sindicais representativas de trabalhadores, um significativo número de sindicatos não recebeu em 2018 qualquer recurso advindo dessa contribuição, cerca de 20% das instituições sindicais.<sup>32</sup>

São ao todo 1.391 entidades sindicais que após a reforma trabalhista não têm mais os recursos referentes à contribuição sindical. Segundo o mesmo instituto DIEESE 11% dessas instituições sindicais haviam arrecadado em 2017 mais de 100 mil reais, ou seja, a perda dessa importante fonte de recursos pôs várias delas em seria crise econômica.

Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da

---

<sup>30</sup> CALCINI, Ricardo Souza. **A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo**. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 9, p. 335-328, maio 2018.

<sup>31</sup> Quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90%. Entre as centrais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%), disponível em <[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)> Acesso em 02 de novembro de 2021.

<sup>32</sup> DIEESE. Nota Técnica número 177 de abril de 2017, disponível em: <[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)> Acesso em 02 de novembro de 2021.

receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF. Por outro lado, 98 entidades – cerca de 1,3% do total – receberam mais recursos do que obtido no ano anterior.<sup>33</sup>

Quase todas as entidades sindicais em maior ou menor medida foram afetadas pela nova legislação no tocante à diminuição de receita, apenas um número bastante reduzido aumentou sua arrecadação com a nova lei.<sup>34</sup> A depender do grau de dependência da instituição sindical dessa receita, representou severa dificuldade de manutenção da atividade sindical dessas instituições.

Em sede de ADI nº5794/DF (Ação Direta de Inconstitucionalidade), a questão da facultatividade da contribuição sindical foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal, a relatoria foi do Min. Edson Fachin que em seu voto bastante didático defende que os pilares do sistema sindical são necessários para que a atividade sindical seja viabilizada, de acordo com o Min. Edson Fachin:

O regime sindical estabelecido pela Constituição de 1988 está sustentado em três pilares fundamentais: a unicidade sindical (art. 8º, II, da CRFB), representatividade compulsória (art. 8º, III, da CRFB) e a contribuição sindical (art. 8º, IV, parte final, da CRFB): 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. III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV – 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.<sup>35</sup>

Defendeu o relator que a alteração desses pilares desestabiliza o regime sindical gerando prejuízo na atuação dessas instituições que ainda estão submetidas a unicidade sindical e a representatividade compulsória, portanto tal contribuição que tem

<sup>33</sup> Idem, op. cit., nota 29

<sup>34</sup> Esses dados revelam que a queda na receita oriunda da contribuição sindical imposta pela lei 13.467/2017 afetou a imensa maioria das entidades laborais. Há, contudo, diferentes patamares de perdas, cujo grau de asfixia financeira está condicionado ao nível de dependência de cada uma das entidades em relação à contribuição sindical, disponível em: [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br) Acesso em: 03. Nov. 2021.

<sup>35</sup> Supremo Tribunal Federal. ADI nº5794/DF. Relator: Edson Fachin. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 03 nov. 2021.

natureza jurídica tributária é essencial para a manutenção das atividades sindicais. Destaca ainda que tornar facultativa a contribuição sindical resulta na inequívoca renúncia fiscal por parte da união como foi mencionado no voto do relator:

Considerando que a contribuição sindical obrigatória tem destinação específica estabelecida por lei, nos termos do artigo 589 da CLT, estando 10% (dez por cento) do valor arrecadado dos empregados destinado à Conta Especial Emprego e Salário (FAT), constituindo, portanto, nesse particular, receita pública, era obrigação constitucional expressamente imposta indicar, para sua alteração, estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro (artigo 113 do ADCT, acrescido pela Emenda Constitucional 95/2016), o que não foi demonstrado nos autos. Assim, está configurada a inconstitucionalidade formal das alterações legais indigitadas nas ações diretas de inconstitucionalidade ora analisadas.<sup>36</sup>

Desta forma os recursos advindos da contribuição sindical, além de serem repassados às entidades sindicais também custeiam o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) que é responsável pelo financiamento do seguro-desemprego e do abono salarial. Com a reforma trabalhista ficam comprometidos os recursos do programa e a nova legislação não indica fonte de custeio diversa para manutenção desse programa.

Porém prevaleceu o entendimento de que a contribuição sindical facultativa é constitucional, segundo o redator do acórdão o Min. Luiz Fux a contribuição sindical deve ser precedida de expressa anuência de todo e qualquer trabalhador, entende ainda que não se trata de contribuição com natureza tributária e por consequência, sua facultatividade não fere o princípio da isonomia tributária.

Ficou assentado ainda que a supressão do caráter obrigatório da contribuição sindical não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical previsto no art. 8º, inciso I da Constituição federal. Entende o relator que a Constituição não impõe uma compulsoriedade à contribuição sindical e que o fim da compulsoriedade da contribuição sindical tem por objetivo combater a proliferação de entidades sindicais no Brasil.<sup>37</sup>

Nota-se na reforma trabalhista uma tendência a prestigiar a negociação coletiva através de mudanças legislativas, com pretensão de diminuir a conflituosidade entre empregados e empregadores.

---

<sup>36</sup> Idem, op. cit., nota 32

<sup>37</sup> ADI nº 5794, Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5288954>>. Acesso em: 20 nov. 2021.

Pode-se considerar que a valorização da negociação coletiva deveria traduzir-se em maior facilidade para os entendimentos entre empregadores e trabalhadores, o que seria evidenciado por um aumento na frequência de acordos e convenções coletivas exitosos, contendo cláusulas de interesse tanto de patrões quanto de trabalhadores.<sup>38</sup>

Porém é observada uma redução dos instrumentos de negociação coletiva se considerarmos os anos de 2018 e 2017. Isso indica que a reforma trabalhista em um primeiro momento não foi exitosa na promoção de um melhor cenário para a negociação coletiva conforme os levantamentos realizados por Clóvis Krein:

Comparando-se os dados de 2018 com os de 2017, observa-se uma redução de 16% no total de instrumentos de contratação coletiva. Foram registrados no Mediador um total de 29.814 acordos por empresa e de 7.355 convenções coletivas, em 2017, passando a 24.822 acordos e 6.418 convenções, em 2018. Esses números representam quedas de 16,7% e 12,7%, respectivamente.<sup>39</sup>

Algumas hipóteses podem ser levantadas para explicar essa redução de homologações dos instrumentos de negociação coletiva como: o desconhecimento sobre a nova legislação, a edição da MP 808/2017 que modificava alguns pontos da reforma pode ter influenciado uma atitude de cautela em relação a negociação coletiva e ainda a existência de divergência de interpretação da lei quanto à possibilidade de fixação de contribuição sindical ou de contribuição assistencial em convenção ou acordo coletivo.

Importante ressaltar que foi observada uma diminuição dos acordos coletivos mais acentuada, do que as convenções coletivas, contrariando em um primeiro momento as previsões dos legisladores que ao promoverem alterações na legislação em relação à negociação coletiva promoveram uma prioridade para negociações entre empregados e empresas em detrimento das convenções coletivas, de acordo com Clóvis Krein:

(...) a queda foi mais pronunciada no número de acordos coletivos (resultantes de negociações por empresa) do que no de convenções coletivas (resultantes de negociações por categoria). A esse respeito, vale uma observação: se a reforma alterou a hierarquia das normas, possibilitando que o firmado em acordo coletivo (entre empresa e sindicato de trabalhadores) prevaleça sobre as convenções e sobre o

---

<sup>38</sup> SCHERER (ed.). **Diálogo E Proteção Social - A Negociação Coletiva Após A Reforma Trabalhista**. In: Krein, José Dari et al (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas E Realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 6. p. 179-200.

<sup>39</sup> Idem, op. cit., nota 34

disposto em lei, seria de se esperar um aumento no número desse tipo de instrumento. Mas, o que ocorreu, ao menos nesse primeiro momento, foi o contrário.<sup>40</sup>

Diante disso podemos afirmar que em um primeiro momento a legislação não influenciou a atitude das categorias econômicas e profissionais, no que diz respeito à promoção de um ambiente mais favorável para negociação entre trabalhadores e empregadores. É notável uma contenção por parte de ambos diante das transformações promovidas pela reforma nesse primeiro ano de sua vigência.

Para as entidades sindicais a reforma trabalhista impôs uma nova realidade, onde essas acabam por se fragilizar devido à diminuição de receita e limitação na atuação em defesa dos interesses de seus representados, dessa forma, os sindicatos deverão se reorganizar para adequação a esse novo cenário de desafio.

Diversas mudanças na lei afetaram a atuação sindical, de acordo com Andréia Galvão:

A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos esvaziam o papel do sindicato na negociação coletiva. A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato descentralizam a negociação e transferem para a empresa, ou até mesmo para o trabalhador individual, tarefas antes exercidas pelos sindicatos.<sup>41</sup>

Essa diminuição de atribuições sindicais distanciaram os trabalhadores de suas representações sindicais, isso afeta diretamente a negociação coletiva pela diminuição do poder de barganha da categoria profissional devido o enfraquecimento dos sindicatos após a reforma trabalhista.

Em pesquisas elaboradas pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), aponta-se para uma forte tendência de diminuição de homologação de instrumentos de negociação coletiva no Sistema Mediador. O Remir realizou entrevistas com os representantes sindicais que apontaram para uma absoluta maioria contrária a as mudanças legislativas promovidas pela reforma trabalhista.

---

<sup>40</sup> Idem, op. cit., nota 34

<sup>41</sup> Idem, op. cit., nota 36

Quando perguntados sobre a posição do sindicato a respeito da reforma trabalhista, a esmagadora maioria dos 79 respondentes (94,9%) se colocou contra, sendo que apenas 2,5% do total avaliaram que havia, mesmo assim, alguns pontos positivos, enquanto 92,4% se colocaram em defesa de sua revogação completa. Chama a atenção o fato de que, mesmo se tratando de sindicatos filiados a diferentes centrais sindicais, situados em todas as regiões do país e representando distintas categorias profissionais, a posição contra a reforma foi praticamente unânime.<sup>42</sup>

Isso se reflete em maior dificuldade das entidades sindicais se alinharem as novas normas trazidas pela reforma e continuarem com o mesmo engajamento, por melhores condições para os empregados, já que os sindicatos não acreditam que essas reformas resultarão em melhoria para as categorias profissionais.

Em relação à diminuição de receita pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical existe a possibilidade de os sindicatos auferirem recurso de outras maneiras. Além da contribuição sindical, que nos moldes da reforma trabalhista agora é facultativa, existe ainda a contribuição confederativa, a assistencial e a associativa. A contribuição confederativa tem previsão constitucional estabelecida no art. 8º, inciso IV da Constituição Federal.

Ao editar a Súmula Vinculante 40, o Supremo Tribunal Federal determinou que essa contribuição somente pode ser exigida dos filiados ao sindicato respectivo, o que motivaria os dirigentes sindicais a buscar ao máximo a adesão dos trabalhadores como forma de implementação dessa fonte de receita.

A contribuição assistencial tem o objetivo de custear a participação da entidade nas negociações coletivas ou propiciar a prestação de assistência jurídica, médica, dentária etc., deve ser estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com previsão legal no art. 513, alínea “e” da CLT.

A contribuição associativa tem previsão no art. 548 da CLT, é voluntária e não possui caráter tributário, é estabelecida por meio de estatuto das entidades sindicais, por conta da filiação dos trabalhadores aos sindicatos.

As contribuições assistencial, confederativa e associativa, diferentemente, não têm caráter compulsório para todos os membros da categoria e muito embora tenham previsão legal são estabelecidas e reguladas por instrumentos coletivos ou pelo estatuto do sindicato. Não são, portanto, consideradas contribuições sob o regime jurídico tributário, sendo regidas por seus próprios instrumentos reguladores,

---

<sup>42</sup> GALVÃO, Andréia. **Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos**. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas E Realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 7. p. 200-226.

não havendo intervenção do Ministério do Trabalho e não se submetendo às peculiaridades próprias do gênero tributos.<sup>43</sup>

Todas as demais fontes de custeio, além da contribuição sindical, sempre tiveram caráter voluntário e eram exigidas apenas dos indivíduos filiados aos seus respectivos sindicatos, porém a doutrina especializada ao verificar as dificuldades em se manter o sistema sindical hígido após a reforma trabalhista, propõe uma mudança na jurisprudência no que se refere as contribuições assistenciais, de acordo com Maurício Godinho Delgado:

A diretriz dessa jurisprudência trabalhista dominante, entretanto — ao reverso do que sustenta — não prestigia os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos. Ao contrário, aponta restrição incomum no contexto do sindicalismo dos países ocidentais com experiência democrática mais consolidada, não sendo também harmônica à compreensão jurídica da OIT acerca do financiamento autônomo das entidades sindicais por suas próprias bases representadas. Além disso, não se ajusta à lógica do sistema constitucional brasileiro e à melhor interpretação dos princípios da liberdade e autonomia sindicais na estrutura da Constituição da República. É que, pelo sistema constitucional trabalhista do Brasil, a negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho”.<sup>44</sup>

Aos sindicatos cabe buscar cada vez mais filiações e por meio de instrumentos coletivos inserir cláusulas que determinem a forma de custeio das atividades sindicais, e aos empregadores acatar a decisão do trabalhador que opta pela adesão do desconto referente as contribuições devidas aos sindicatos.

### 3 Um estudo de caso da categoria profissional dos técnicos em eletrônica

A categoria profissional dos técnicos em eletrônica servirá de parâmetro para análise das mudanças legislativas promovidas pela reforma trabalhista. Busca-se entender quais os reflexos percebidos por parte de alguns trabalhadores da categoria com a nova

---

<sup>43</sup> PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Contribuições sindical, confederativa, associativa e assistencial: natureza e regime jurídicos**. Revista Eletrônica da Amatra XX, Aracaju, n. 04, 2007.

<sup>44</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. Open WorldCat, <<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485...>>. Acesso em: 20 nov. 2021.

legislação, entender se a negociação coletiva após a reforma trabalhista promove um cenário mais favorável para a elaboração dos instrumentos normativos, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, analisar se para a categoria econômica ou profissional a reforma trabalhista promoveu alguma melhora em termos de negociação coletiva, com a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade e prevalência do acordo coletivo de trabalho em relação a convenção coletiva de trabalho. O objetivo é entender se as modificações promovidas pela reforma trabalhista contribuíram ou não para a efetivação do direito à negociação coletiva no caso dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal.

Os profissionais que fazem parte dessa categoria estão presentes em diversas frentes de trabalho no Distrito Federal, vários deles exercem trabalhos em manutenção de elevadores e escadas rolantes, outros atuam com manutenção de equipamentos de automação bancária e comercial, muitos deles estão empregados nas diversas empresas autorizadas que atendem garantia ou fora de garantia equipamentos que foram vendidos por grandes multinacionais como LG, SAMSUNG, PHILCO, entre outras.

Após o ano de 2017 vimos diversas mudanças no direito coletivo do trabalho afetarem a negociação coletiva, os impactos da reforma trabalhista já foram sentidos no ano seguinte pelos profissionais técnicos em eletrônica do Distrito Federal, embora a economia do país vivesse um momento de importante retração econômica<sup>45</sup> que desincentiva a categoria econômica a negociar. Existia também alguma inércia sindical no SITIMME DF/GO/TO<sup>46</sup> (Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico, Eletrônico do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins) devido a disputas internas<sup>47</sup>, além do que a reforma trabalhista afetou de

---

<sup>45</sup> Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/02/19/fgv-economia-cresceu-11-em-2018.ghtml>. Acesso em 24.10.2021.

<sup>46</sup> O SITIMME (Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Distrito Federal e dos Estados de Goiás e Tocantins) foi fundado no dia três de setembro de 1962 e reconhecido no ano seguinte, no dia 28 de maio de 1963. Atualmente, além da Sede no CONIC, Asa Sul (DF), possui sub-sedes em Ceilândia (DF), Luziânia (GO), Goiânia (GO), Itumbiara (GO), Palmas (TO), Gurupi (TO) e Araguaiana (TO). Disponível em: [http://sindmetalurgico.org.br/paginas/quem\\_somos](http://sindmetalurgico.org.br/paginas/quem_somos). Acesso em 15 nov. 2021

<sup>47</sup> Relato do Sr. José Arimatéia Lima Liberal, eleito em 2018 para presidir o sindicato SITIMME DF/GO/TO (Sindicato interestadual dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, eletrônico do Distrito Federal e dos estados de Goiás e Tocantins), em reunião da comissão de trabalhadores da empresa JME Serviços Integrados e equipamentos EIRELI, (da qual o autor participava) e o sindicato realizada na sede da CUT em Brasília num espaço reduzido e bastante precário disponibilizado gratuitamente pela CUT para que o SITIMME mantivesse suas atividades, com intuito de viabilizar uma negociação coletiva e elaboração de ACT para os trabalhadores da empresa JME.



maneira grave o SITIMMME DF/GO/TO colocando essa instituição em enormes dificuldades financeiras o que quase inviabilizou as atividades do sindicato.

O SITIMMME DF/GO/TO demonstrava o resultado de suas atividades, através do seu portal<sup>48</sup> de internet onde mantinha disponíveis as convenções coletivas homologadas, esses instrumentos eram considerados exitosos pelos trabalhadores que observavam ajustes salariais que recompunham a renda real dos trabalhadores, uma vez que apresentavam índices um pouco maior que a inflação do período e sempre a manutenção dos demais direitos constantes nas cláusulas desses instrumentos normativos.

Em pesquisa realizada no portal Sistema de negociações coletivas de Trabalho – MEDIADOR<sup>49</sup>, podemos resgatar as convenções coletivas de trabalho que foram homologadas entre 2008 e 2016<sup>50</sup>. Ao analisá-las podemos identificar uma periodicidade das negociações, além de reajustes salariais que superam as perdas inflacionárias do período, com ganho real ainda que pequeno na renda dos trabalhadores da categoria.

Ao analisar as séries históricas do IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, no período que compreende maio de 2008 a maio de 2009 constata-se que a inflação do período em média foi de 5,4% , esse índice é menor do que o ajuste salarial da categoria dos técnicos em eletrônica que foi de 7%, obtido em negociação coletiva realizada em 2008 e com vigência entre maio de 2008 e maio de 2009<sup>51</sup>, conferindo aumento real na renda dos trabalhadores nesse período.<sup>52</sup>

No ano de 2011 a campanha salarial promovida pelo sindicato que representa a categoria profissional dos técnicos em eletrônica de Brasília, SITIMMME DF/GO/TO, após negociação com o sindicato da categoria econômica respectiva, estabeleceu novo reajuste salarial e manutenção das cláusulas contidas na convenção coletiva de trabalho

---

<sup>48</sup> Idem, op. cit. nota 45

<sup>49</sup> EMPREGO, Ministério do Trabalho e. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR: subsecretaria de relações do trabalho- srt. Subsecretaria de Relações do Trabalho- SRT. 2021. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 28 out. 2021.

<sup>50</sup> BRASILEIRO, Portal do Governo. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA: ipca - índice nacional de preços ao consumidor amplo. IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. 2008. IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 28 out. 2021.

<sup>51</sup> Convenção coletiva de trabalho = MTE Nº DF000227/2009. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>52</sup> Idem, op. cit., nota 48

anterior, o reajuste estabelecido na ocasião de 8%, reajustados a partir de 1º de maio de 2011<sup>53</sup>.

Observa-se que o índice de reajuste foi superior ao anterior e maior que a inflação média do período, portanto, um ganho real na renda dos profissionais, já que a inflação apurada no período de 1º de maio de 2011 à 1º de maio de 2012 foi de 5,33% em média.

Ao realizar a campanha salarial de 2013 a 2014 novo reajuste de 8% foi alcançado em negociação coletiva manutenção de cláusulas da convenção coletiva de trabalho anterior, sendo a inflação média do período apurada em 6,27% conferindo reajuste superior a inflação do período.<sup>54</sup>

No ano de 2017 foi protocolada a CCT que resultou da negociação coletiva realizada naquele ano e tinha vigência estipulada entre 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 concedendo um reajuste salarial para os trabalhadores da categoria de 5%, enquanto a inflação média apurada foi de 2,11% no período.<sup>55</sup>

Nota-se uma valorização do rendimento obtido pelos trabalhadores ao longo dos anos de 2008 a 2017 com reajustes que sempre superaram a inflação do período e que em alguma medida eram vantajosos para os trabalhadores da categoria.

Após o ano de 2018 até os dias atuais o Sistema Mediador não apresenta informações de convenções coletiva de trabalho homologadas entre o sindicato SITIMME DF/GO/TO e o respectivo sindicato patronal da categoria, demonstrando que a reforma trabalhista ao prestigiar o acordo coletivo em detrimento a convenção coletiva torna o acordo coletivo de trabalho a única forma viável para negociação coletiva a partir de 2018.<sup>56</sup>

### 3.1 O que muda com a reforma trabalhista para a categoria dos técnicos em eletrônica?

---

<sup>53</sup> Convenção coletiva de trabalho = MTE Nº DF000210/2011. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>54</sup> Convenção coletiva de trabalho = MTE Nº DF000453/2012. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>55</sup> Convenção coletiva de trabalho = MTE Nº DF000618/2017. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>56</sup> Ao inserir as informações referentes aos sindicatos dos trabalhadores no sistema mediador, não constam convenções coletivas de trabalho homologadas pelo sindicato da categoria dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em 15 nov. 2021

O período compreendido entre 2008 e 2018 para a categoria dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal foi marcado por importante atuação sindical, refletida nas diversas convenções coletivas de trabalho homologadas nesse período, podemos observar ao analisar as negociações coletivas realizadas nesse período, onde são nítidas as vantagens econômicas conquistadas pelos trabalhadores da categoria.

A reforma trabalhista impõe ao sistema sindical sérias mudanças que afetaram a continuidade de campanhas por melhores salários, conforme anteriormente descritas na pesquisa. Se a reforma trabalhista foi idealizada para ampliação da oferta de empregos, ao que tudo indica, essa meta não foi atingida, mas os reflexos no mercado de trabalho para os que se mantiveram empregados após a reforma são notórios, exemplo disso foi a dificuldade que a categoria dos técnicos em eletrônica encontrou em negociar convenções coletivas de trabalho a partir de 2018.

A ideia dos reformistas em promover uma mudança da legislação que de alguma forma, diminuísse os custos da produção, não foi acompanhada por um implemento das vagas de emprego uma vez que não há garantias que o setor econômico, quando deixa que dispender de algum valor com o pagamento de alguma vantagem para seus empregados, esse valor é revertido na ampliação dos meios de produção, pois outras variáveis como demanda por consumo, políticas públicas econômicas e diversas outras sazonalidades influenciam as escolhas da categoria econômica.<sup>57</sup>

Muito embora nos anos de 2008 a 2014, o país tenha conseguido um bom desempenho em relação à economia, não podemos deixar de relacionar a reforma com uma maior dificuldade na realização de negociações coletivas, o fim da ultratividade das normas coletivas pode causar nos empregadores um incentivo negativo para negociações coletivas.

A prevalência dos acordos coletivos, em relação às convenções coletivas de trabalho, cria um cenário propício para a diminuição de direitos dos trabalhadores, já que algumas empresas de determinada categoria podem ter preferência em negociar por meio de acordo coletivo de trabalho e estipular direitos a menos para seus empregados se comparados à convenção coletiva de trabalho da categoria, e se assim o fizer agir de forma legal, nos moldes da reforma trabalhista.

---

<sup>57</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas - Sp: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 1. p. 14-53.

Portanto, conclui-se que ao analisar o cenário posto pela reforma trabalhista, se compararmos com as condições atuais podemos dizer que a reforma trabalhista obsta uma atuação sindical na defesa da categoria como um todo, limitando o sindicato à defesa de um número reduzido de trabalhadores que conseguem um acordo com que seu empregador para que se disponha a negociar por meio dos acordos coletivos de trabalho, e que tem seus efeitos restritos apenas aquele grupo de trabalhadores de determinada empresa.

### 3.2 O ACT é a opção que restou depois da reforma trabalhista de 2017

Ao entrar em vigor a reforma trabalhista os seus efeitos nas negociações coletivas foram percebidos logo nos primeiros meses, para os técnicos em eletrônica do Distrito Federal. Foi observado um congelamento salarial por um período maior do que vinha ocorrendo antes da reforma, já que não havia consenso entre o sindicato patronal e o sindicato da categoria profissional.

Podemos perceber que, com a reforma trabalhista, a negociação coletiva por meio de acordo coletivo é mais incentivada, por prevalecer em relação à lei, “o negociado sobre o legislado”, e prevalecer ainda sobre a convenção coletiva de trabalho, onde são mais diversificados os empregadores e os empregados e onde cada empresa juntamente com seus empregados tem suas realidades distintas, como lucratividade, rotatividade de trabalhadores, maior valorização da mão de obra etc.

Desta forma percebemos que para os sindicatos dos trabalhadores obterem alguma melhoria de condições para seus representados deve ser incentivada a negociação coletiva por meio de acordo coletivo de trabalho, como maneira viável para o alcance de alguma vantagem para a categoria profissional. Os técnicos em eletrônica do Distrito Federal por meio de seu sindicato SITIMMME DF/GO/TO, após 2018, vivem uma realidade de estagnação em relação à negociação coletiva, cada empresa da categoria passou a ter suas contingências e pouco incentivo para negociar, restando aquelas que, de alguma forma tinham condições, juntamente com empregados mais atentos às possibilidades legais, a opção de viabilizar o acordo coletivo como forma de negociar alguma melhora na condição de trabalho para os trabalhadores.

Com esse cenário de maior prestígio à negociação coletiva por meio de acordo coletivo de trabalho verifica-se uma única alternativa para sindicatos e trabalhadores da categoria profissional dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal que é, por meio do

acordo coletivo buscar uma melhor condição de trabalho. Sabemos que esse período de instabilidade econômica tem forte influência nas negociações coletivas, mas após a reforma verifica-se uma maior dificuldade na atuação sindical pelos motivos anteriormente expostos. O fim da ultratividade das normas coletivas também tem influência como um incentivo negativo para que sejam realizadas novas convenções coletivas de trabalho junto com a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva. Esses fatores corroboram para que o acordo coletivo de trabalho seja o caminho viável para a negociação coletiva em relação aos técnicos em eletrônica do Distrito Federal.

A exemplo disso podemos citar o grupo trabalhadores que são empregados da empresa JME SERVIÇOS INTEGRADOS E EQUIPAMENTOS-EIRELI, que submetido à falta de homologação de convenção coletiva de trabalho pelo sindicato que representa a categoria de técnicos em eletrônica e que são empregados dessa empresa, viu no acordo coletivo de trabalho uma alternativa para a negociação coletiva.<sup>58</sup>

Esse grupo de trabalhadores exerce uma atividade em posto de terceirização em órgão público, Câmara dos Deputados Federal. Os seus empregados são vinculados ao regime jurídico celetista de contratação, realizando manutenções eletrônicas em sistemas de áudio, vídeo e telecomunicações.<sup>59</sup>

A realidade desse grupo de trabalhadores em específico é peculiar, uma vez que a negociação coletiva seja por meio de acordo coletivo, seja por convenção coletiva de trabalho que resultar em despesas a mais para o empregador, será repassada por meio de aditivo contratual, e que será suportado pelo órgão contratante, ficando o empregador responsável por fazer a demonstração do pagamento das diferenças para em seguida ser reembolsado por elas, acrescido da taxa de administração desse contrato, que no caso em estudo é de 18,75% sobre o valor total do contrato, sendo assim um incentivo para a empresa JME SERVIÇOS INTEGRADOS E EQUIPAMENTOS-EIRELI realizar o acordo coletivo de trabalho e aumentar sua lucratividade com o contrato de terceirização.

Já as empresas que não celebram esse tipo de contrato de terceirização com a administração pública têm uma realidade diversa, pois os custos dos benefícios concedidos aos trabalhadores por meio da negociação coletiva são suportados na sua

---

<sup>58</sup> Acordo coletivo de trabalho = MTE N° DF000434/2020. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>59</sup> Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/internet/contratos/contrato.asp?contrato=191&ano=2017&tipo=01>>. Acesso em 16 nov. 2021.

totalidade pelo empregador que os concede apenas se for conveniente, já que deverá arcar com a despesa de qualquer valor a mais concedido aos trabalhadores.

Portanto cada empresa deve se dispor a realizar a negociação coletiva através de acordo coletivo a depender de sua realidade, não há indicativo que aponte para um cenário mais favorável para a celebração de acordo coletivo de trabalho por conta das mudanças na legislação isso se deu pontualmente no caso dos trabalhadores da empresa de terceirização JME SERVIÇOS INTEGRADOS E EQUIPAMENTOS-EIRELI, que conseguiu negociar juntamente com os trabalhadores do contrato de terceirização da Câmara dos Deputados Federal um acordo coletivo de trabalho<sup>60</sup>, mas num cenário mais abrangente com empresas variadas, não há previsão do mesmo se repetir nas demais empresas do setor devido à crise econômica verificada atualmente.

Há indício de que será mais difícil ainda a realização de negociação coletiva por meio de convenção coletiva de trabalho, pois essa depende de concordância do sindicato patronal em negociar junto ao sindicato dos trabalhadores, isso envolve mais empresas com diferentes situações financeiras. O estudo de caso demonstra que para a categoria dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal desde 2018, não são mais registradas convenções coletivas de trabalho para essa categoria profissional e que o grupo de trabalho terceirizado da empresa JME SERVIÇOS INTEGRADOS E EQUIPAMENTOS-EIRELI, conseguiu a celebração de um acordo coletivo de trabalho para assegurar suas demandas para prestação de serviços a empresa contratante, devido o poder público no final ser quem paga o custo desse acordo coletivo de trabalho.

#### 4 Considerações finais

A presente pesquisa buscou demonstrar como algumas mudanças na legislação trabalhista promovidas pela reforma afetaram o mercado de trabalho e os sindicatos, e como a ideia de que, com uma maior flexibilização das normas trabalhista, o parlamento estaria “modernizando” as relações de trabalho e por consequência novos investimentos do setor produtivo poderiam ser realizados após a aprovação da reforma trabalhista.

Inicialmente os defensores dessa “modernização” da legislação trabalhista acreditavam que se aprovada a reforma por si só geraria algo em torno de 6 milhões de

---

<sup>60</sup> Idem, op. cit., nota 58

empregos nos próximos anos, mas o que vimos foi um prognóstico contrário do que foi difundido pelos seus idealizadores.

(...) após quase 2 anos em vigor, a reforma não cumpriu com a promessa de expansão do emprego e da formalização: as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido. O surgimento da grande maioria dos postos de trabalho nos 19 meses posteriores à vigência da lei 13.467/17 é dificilmente atribuível, mesmo por hipótese, às novas modalidades de contratação, pois não se enquadra nas alterações previstas ou em qualquer legislação vigente. Se não foram relevantes para a abertura das ocupações, as alterações introduzidas na legislação provavelmente contribuíram para a forma que elas estão assumindo. Inclusive há indícios de que a reforma tem colaborado para elevar a informalidade.<sup>61</sup>

Podemos afirmar que a reforma trabalhista não foi capaz de aumentar a oferta de empregos no país, como diminuiu alguns direitos aos que conseguem se firmar contratados pelo regime celetista, já que a legislação trabalhista foi modificada no que diz respeito à negociação coletiva, promovendo alterações importantes conforme foi analisado.

O impacto observado referente às negociações coletivas, demonstra que a reforma trabalhista dificulta a edição de convenções coletivas para as categorias profissionais e que essas, deverão implementar a negociação coletiva principalmente por meio do acordo coletivo entre trabalhadores e empregadores.

O acordo coletivo de trabalho indica uma maior fragmentação da categoria profissional, onde cada empresa poderá ao seu melhor interesse oferecer o que achar que é devido aos seus empregados, sem se vincular ao que as empresas do mesmo setor acreditam ser o valor do trabalho prestado, impondo aos trabalhadores uma forte tendência de precarização da atividade laboral prestada, principalmente nos momentos de baixa atividade econômica, onde a mão de obra excedente, faz com que a categoria profissional tenha muito pouco poder de barganha na negociação coletiva.

Para a categoria dos técnicos em eletrônica do Distrito Federal, foi observada uma estagnação em relação aos valores de reajuste obtidos por meio de negociação coletiva, pois desde a entrada em vigor da nova legislação ocorreram diversas tentativas

---

<sup>61</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 1. p. 13-53.

infrutíferas de edição de convenções coletivas de trabalho, mas todas sem sucesso até o momento, o que indica que para a categoria dos técnicos em eletrônica restou a tentativa de cada grupo de trabalhadores dentro de suas respectivas empresas negociar a edição do acordo coletivo de trabalho como forma de tentar alguma melhoria das condições de trabalho dos empregados.

## REFERÊNCIAS

CALCINI, Ricardo Souza. **A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo**. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 9, p. 335-328, maio 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr Ltda, 2019. 1776 p.

Delgado, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho** (7a. ed.). LTr Editora Ltda., 2017. OpenWorldCat, <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5540485>.

Delgado, Mauricio Godinho, e Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. LTr, 2017.

Ferreira, Jorge Luiz, organizador. **O Tempo do Liberalismo Excludente: Da Proclamação da República À Revolução De 1930**. Civilização Brasileira, 2003.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. **Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil**. Revista Magister de direito do trabalho, Porto Alegre, v. 14, n. 81, p. 16-37, nov./dez. 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 1. p. 13-53.

GALVÃO, Andréia. **Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos**. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas E Realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 7. p. 200-226.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada**. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 133-146.



LOGUERCIO, José Eymard; LOPES, Antonio Fernando Megale. **O negociado sobre o legislado: suprema injustiça e demolição do sistema protetivo trabalhista.** In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (Coord.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência.** Bauru: Canal 6, 2017. p. 195-199.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Contribuições sindical, confederativa, associativa e assistencial: natureza e regime jurídicos.** Revista Eletrônica da Amatra XX, Aracaju, n. 04, 2007.

SCHERER (ed.). **Diálogo E Proteção Social - A Negociação Coletiva Após A Reforma Trabalhista.** In: Krein, José Dari et al (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas E Realidade.** Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 6. p. 179-200.  
SCHERER (ed.). **Diálogo E Proteção Social - A Negociação Coletiva Após A Reforma Trabalhista.** In: Krein, José Dari et al (org.). **Reforma Trabalhista No Brasil: Promessas E Realidade.** Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 6. p. 179-200.