



REFORMA TRABALHISTA

(Lei 13.467/2017)

Implicações Sociais e Jurídicas para os trabalhadores brasileiros (setor de transporte) – por: Jose Juscelino Ferreira de Medeiros e Arnaldo Donizetti Dantas.

JOSE JUSCELINO FERREIRA DE MEDEIROS. Possui graduação em Ciências Jurídicas e Sociais - DIREITO (Universidade Guarulhos - UnG). Especialista em Processo Penal (UNI/FMU). Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPD/SP). Mestrando/Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa-Pt. Advogado Trabalhista e Previdenciário. Atualmente é Advogado Coordenador do Sindicato dos Motoristas de São Paulo. Assessor Jurídico da Nova Central Sindical dos Trabalhadores de São Paulo - NCST/SP. Assessor Jurídico do Sindicato dos Condutores de Osasco-SP e do Sindicato dos Rodoviários de São Paulo. Integrante dos Grupos de Trabalho GTT do Ministério do Trabalho e Emprego que discute alterações nas Normas Regulamentadoras NR.24 e NR.15. Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP. Palestrante, conferencista Internacional em Direito do Trabalho, Sindical e Saúde e Segurança laboral. <https://josejuscelinoferreirademedeiros.com>

ARNALDO DONIZETTI DANTAS. Possui graduação em Ciência Jurídicas e Sociais – DIREITO (Universidade Brás Cubas) Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPD/SP), Consultor Sindical. Consultor da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP. Atualmente é Advogado Coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Ônibus Rodoviários de São Paulo. Sócio de Dantas Sociedade Individual de Advocacia. Consultor Jurídico da Nova Central Sindical dos Trabalhadores de São Paulo - NCST/SP. Consultor Jurídico do Sindicato dos Condutores de Osasco-SP, SINTELPOST e SIELAV.

REFORMA TRABALHISTA:

**IMPLICAÇÕES SOCIAIS E JURÍDICAS
PARA OS TRABALHADORES
BRASILEIROS - SETOR DE TRANSPORTE**



I - INTRODUÇÃO

É importante termos em mente que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 não se limita a representar os anseios da sociedade daquela época, muito pelo contrário, pois quando da elaboração do seu texto inicial a visão era futurista, ou seja, o objetivo era justamente para o desenvolvimento de outras formas de trabalho em especial a industrial.

Tanto é verdade, que até a década de 30 o Brasil era um país tipicamente rurícola, por isso, entre outras medidas o texto consolidado privilegiou o trabalhador urbano ao rural justamente para incentivar o êxodo rural, o que indiscutivelmente se deu.

Outro aspecto também deverá ser ponderado é de que o texto original da CLT de 1943 não ficou esses anos todos sem alteração, pelo contrário inúmeras foram as mudanças realizadas no sentido de atualizar o texto as novas formas de trabalho e, o que não fez o legislador fez a doutrina e jurisprudência do direito do trabalho.

No caso específico do setor de transporte podemos citar as leis 12.619/2012 e 13.103/2015 que regula a profissão dos motoristas e, portanto, com entendimento que em muitos aspectos tem prevalência sobre a 13.647/2017 por ser as primeiras específicas “lei do motorista” e a segunda lei geral.

Nesse contexto, a CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 repetiu inúmeros direitos do trabalho já consagrados na CLT., para tanto basta verificar os artigos 7º, 8º, 9º 10º e 11º. O artigo 7º traz um rol com 34 incisos com direitos assegurados a classe trabalhadora, sendo que na sua grande maioria já constavam da CLT de 1943.

É importante ainda, sabermos que o direito do trabalho foi construído basicamente para proteção do trabalhador, haja vistas, que seu nascedouro é apontado nas encíclicas papais, entre elas a famosa rerum novarum do Papa Leão XIII publicada no ano de 1891.

Por isso, não podemos dar o tratamento a uma relação de trabalho o mesmo de uma relação de direito civil, o que se fez com a reforma trabalhista no Brasil através da Lei 13.467-2017.

Destarte, não podemos esquecer que sem o PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO não há direito do trabalho.



**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP**

LUCIANO DA SILVA SANTOS

2013 - 2018



II – REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/2017

Altera a CLT em mais de 100 artigos.

No último dia 13 de julho de 2017 o presidente da república do Brasil sancionou a lei 13.467, que trata da chamada reforma trabalhista. No preâmbulo da norma aparece "...a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho."

Sem fazer qualquer análise ideológica da norma supra nos limitando a verificar as implicações sociais e jurídicas da lei em ponderação com o princípio norteador do direito do trabalho, qual seja, o da PROTEÇÃO.

E assim sendo, não podemos comungar dessa afirmação do preâmbulo da lei 13.467/2017, pois, se nos diversos artigos de indigitada norma possui uma ou outra condição que entendemos ser relevante como algumas prerrogativas na negociação coletiva, podemos afirmar que a maioria das alterações da CLT, se à primeira vista não se pode dizer que são voltadas exclusivamente a retirada de direitos da classe trabalhadora, no mínimo precariza e muito estes direitos.

O texto aprovado além de possibilitar a retirada de diversos direitos da classe trabalhadora conquistados através de anos de luta de classe, enfraquece demasiadamente a atuação das instituições atinentes como: a Justiça do Trabalho e o Ministério Público, bem como, as entidades de classe.

A reforma aprovada estabelece em suma: 1. O negociado sobre o legislado para inúmeros direitos assegurados na CLT, e o que é pior autoriza a negociação individual do trabalhador com o empregador em diversas situações, como exemplo citamos o banco de horas com duração de até 6 (seis) meses. 2. Contrato intermitente; 3. Jornada de trabalho de até 12 horas sem qualquer autorização prévia; 4. Trabalho de gestante em local insalubre (de grau médio e mínimo); 5. Enquadramento do grau de insalubridade pelas partes; 6. Justa causa por perda da habilitação; 7. Acordo na rescisão empregado e empregador; 8. Comissão de trabalhadores no local de trabalho; 9. Sindicatos litisconsortes necessários em processos individuais e coletivos; 10. Vigências dos acordos e convenções coletivas (ultratatividade da norma); 11. Custas, honorários periciais e de sucumbências.

Para corroborar o acima narrado podemos nos ater ao que diz o professor e jurista Homero Batista Mateus da Silva:

".... Daí por que o dispositivo refere expressamente o art. 611-A da CLT. Por exemplo, a prevalecer o art. 444, parágrafo único, o empregado pode assinar sozinho a cláusula de redução de intervalo para refeição, a alteração do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, para ficar em alguns dos incisos da longa lista do artigo 611-A..."





NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - Art. 611-A



Muito se discute sobre a sobreposição do negociado sobre o legislado, negociado em acordo coletivo e/ou convenção coletiva de trabalho. A referida lei abarca 15 possibilidades de que a negociação poderá dispor de forma diversa da lei, entre os quais abarca: banco de horas; jornada de trabalho; salários; participação nos resultados; intervalos; plano de cargos e salários; regulamento empresarial; banco de horas anual; trabalho remoto; remuneração por produtividade incluídas gorjetas, etc.



Muito embora possa parecer um grande avanço a opção do negociado sobre o legislado, contudo, no nosso sistema é um retrocesso pois não temos cultura suficiente para fazer essa negociação num patamar de igualdade. Temos aproximadamente 18 mil sindicatos, sendo que, em sua grande maioria não tem estrutura suficiente para estabelecer uma negociação adequada, principalmente agora em que a lei tornou a contribuição sindical facultativa, o que indiscutivelmente a estrutura sindical perderá seu financiamento.

Ressaltamos ainda que a lista constante do artigo 611-A é meramente exemplificativa, posto que no “caput” do referido artigo traz a palavra “entre outros” e, portanto, a porta está aberta para todo tipo de interpretação seja para o bem dos trabalhadores como para o seu mal.

O parágrafo primeiro do artigo 611-A expressa a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, contudo em boa parte do mesmo relega a negociação ao individual, excluindo o ente sindical da negociação coletiva.

O professor Francisco Meton Marques de Lima ensina que para a prevalência do negociado sobre o legislado é primordial a presença da entidade sindical, senão vemos:

“.... O negociado prevalecer sobre o legislado requer a atuação incondicional do sindicato profissional por força do art. 8º, VI, da Constituição. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, a eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores...”

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – Art. 611-B

Inversamente ao contido na letra “A” do artigo 611 a letra “B” do mesmo, traz relação excludente e impositiva, ou seja, é taxativa naquilo que não se pode negociar, porém alguns itens são interpretativos, menos aqueles tirados diretamente da Constituição Federal.



CONTRATO INTERMITENTE

A lei altera o artigo 443 da CLT., incluindo a possibilidade de contrato intermitente, qual seja, aquele em que não tem subordinação contínua, onde o trabalhador desenvolve suas atividades em determinados períodos, que poderá ser por dia, hora ou meses. Nesses casos, o trabalhador recebe por horas efetivamente trabalhada, sendo que, poderá no final do mês ter vencimento inferior ao salário mínimo nacional, o chamado “contrato de soma zero”.

Contudo nos reservamos ao entendimento que a jornada de trabalho 12 x 36, não pode ser acordada de forma individual e tão somente por acordo ou convenção coletiva por tratar de matéria de ordem de segurança e medicina do trabalho tratada na NR.

Não é outro o entendimento do professor e jurista Homero, ao entender ser inconstitucional a parte do artigo 59-A “caput” o qual consta “mediante acordo individual escrito” e ainda quanto ao artigo 60, vejamos:

“.... Porque em rota de colisão com o art. 7º, inc. XXII, da CF, e por se tratar de uma norma que deliberadamente amplia os riscos de doenças ocupacionais inerentes ao trabalho, opinamos por sua inconstitucionalidade...”

O professor Meton vai ainda mais profundo a entender que se o empresário correr o risco de fimar acordo individual sem a anuência do ente público e sem o conhecimento da entidade sindical o mesmo estará adstrito a um passivo enorme.

“.... Havendo culpa ou dolo do empregador, ele será responsabilizado pelos danos morais e materiais (art. 7º, XXVIII, da Constituição). E se a doença decorrer da extensão da jornada de trabalho, a culpa fica caracterizada, porque a empresa adotou uma atitude temerosa, assumindo os riscos. Portanto, o uso dessa faculdade pelo empregador é-lhe perigoso...”



**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP****LUCIANO DA SILVA SANTOS**

JORNADA DE TRABALHO DE 12 HORAS

A lei (artigo 60, parágrafo único) autoriza diretamente as chamadas jornadas de trabalho de 12 horas por 36 de descanso, mesmo em atividade insalubre independentemente de qualquer licença prévia como é exigível nos dias atuais.





TRABALHO DE GESTANTE EM LOCAL INSALUBRE

A lei no artigo 394-A autoriza o trabalho da gestante em local insalubre de grau médio e mínimo, o que poderá ser extremamente prejudicial as mulheres. Veja que atualmente não é possível.



ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE

A lei no artigo 611-A, XII – possibilita o enquadramento do grau de insalubridade mediante negociação coletiva, o que é temerário e poderá ser demasiadamente prejudicial aos trabalhadores. Pois, atualmente as atividades insalubres inclusive quanto a intensidade de graus é definida através da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, norma essa discutida em órgão técnico tripartite com a participação de representações de trabalhadores, empregadores e do governo, deixar ao arbítrio das partes não parece razoável, a não ser para possibilitar tal fixação sempre no grau mínimo.

A corroborar o entendimento o professor Meton discorre neste mesmo sentido, inclusive insurgido de sua constitucionalidade.

“... enquadramento do grau de insalubridade – isso é inconstitucional, porque o enquadramento se dá em níveis mínimo, médio e máximo, conforme o grau de nocividade do ambiente de trabalho para a saúde. E os níveis de nocividade são aferidos por perícia especializada, realizada segundo os parâmetros legais e da Portaria n. 3.214/1978, NR15...”

**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP****LUCIANO DA SILVA SANTOS**

JUSTA CAUSA POR PERDA DE HABILITAÇÃO



A lei alterou o artigo 482 da CLT, introduzindo a letra “m” com a seguinte redação: “...perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado...” Nesse particular, a lei impõe dano irreparável ao trabalhador em transporte, pois, é inadmissível se permitir que o empregado (motorista profissional) possa ser demitido por justa causa por eventual multa de trânsito que possa levar a sua suspensão de habilitação, impedindo dessa forma o exercício da profissão mesmo que transitoriamente.



ACORDO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A lei estabelece no artigo 484-A da CLT, a possibilidade de acordo entre empregado e empregador para rescisão do contrato de trabalho, onde, nesses casos a multa do FGTS e o aviso prévio é pago pela metade e, do saldo do fundo de garantia depositado o trabalhador recebe o equivalente a 80%, bem como, impede o recebimento do seguro-desemprego.

Neste contexto devemos fazer uma ressalva, a retirada das entidades sindicais da chamada “homologação”, ou seja, a assistência sindical, sem essa, a aplicação do artigo supra fica temerária posto que não haverá quem fiscalize se realmente estará presente a prevalência da vontade soberana do empregado.



**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP****LUCIANO DA SILVA SANTOS**

2013 - 2018



SINDICATOS LITISCONSORTES EM PROCESSOS JUDICIAIS

A lei determina que os sindicatos passarão a integrar como litisconsorte necessário os processos individuais e coletivos que se discuta a anulação de cláusulas do Acordo ou Convenção coletiva que tenham firmado. Isso, não há dúvida que aumentará demasiadamente os processos que o sindicato terá que acompanhar, tendo que aumentar sua estrutura jurídica para atender o que determina a lei. Verifica-se que o legislador retira receitas das entidades sindicais ao facultar o pagamento do imposto sindical e ao mesmo tempo aumentar significativamente as obrigações das entidades profissionais.





**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP**
LUCIANO DA SILVA SANTOS

VIGÊNCIAS DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

A lei no artigo 614, parágrafo 3º da CLT., limitou a 2 (dois) anos a vigência de acordo e convenção coletiva, ou seja, não mais será possível o estabelecimento de cláusula com prazo superior a dois anos. A lei foi mais longe vetou a aplicação da ultratividade da norma.

Neste caso específico sugerimos as entidades sindicais que discutam e pactuem cláusulas específicas assegurando a vigência da Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho até que outra seja firmada entre as partes.

A lei proíbe a ultratividade, ou seja, que as cláusulas constantes façam parte integrante do contrato de trabalho, contudo nada impede que até que nova CCT/ACT seja firmada que estas se mantenham, em assertiva ao princípio da paz social.



A ultratividade da norma se dava quando do vencimento do acordo ou convenção coletiva antes das partes ajustarem uma outra norma, então, a atual se prolongava no tempo e passavam a integrar os contratos de trabalho existente até ser renovada mediante acordo entre as partes, ou decisão da Justiça do Trabalho através do poder normativo. O Tribunal Superior do Trabalho – TST, disciplinou esse entendimento através da Súmula 277.

**CONGRESSO DOS
CONDUTORES/SP****LUCIANO DA SILVA SANTOS**

CUSTAS JUDICIAIS, HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA E PERICIAIS

A lei disciplina o pagamento de custas na Justiça do Trabalho ao alterar os artigos 789 e seguinte da CLT., entre as alterações traz a obrigação da parte sucumbente, qual seja, a que perder a ação, de pagar os honorários advocatícios a outra parte, bem como, os periciais em processo que demandou realização de perícia, mesmo sendo o Reclamante beneficiário da Justiça gratuita.

No presente dispositivo é indiscutível o óbice ao acesso a Justiça, pois, na forma da lei se o trabalhador perder a ação terá que suportar despesas com honorários sucumbenciais e periciais. Tal dispositivo não se coaduna com o princípio de proteção do direito do trabalho.

A procuradoria geral da república (PGR) interpôs ação direta de inconstitucionalidade (ADI) sob número 5766 para suspender liminarmente os efeitos do artigo 790 B da lei 13.647/2017, quanto ao pagamento de custas e honorários periciais no caso de beneficiário da Justiça gratuita, o qual aguarda a manifestação das partes para após o STF julgar a liminar





REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO ART. 510-A E 510-B

Eleição de Trabalhadores nos Locais de Trabalho independente de filiação sindical – Entendemos que tal artigo viola literalmente a atividade sindical, abrindo uma disputa com as entidades de trabalhadores, pois assegura poderes demasiados a uma pessoa que poderá inclusive ser patrocinada pela EMPRESA.

A lei veda a interferência sindical exclusivamente quanto ao processo eleitoral, deixando, contudo, com o contido no inciso VII do artigo 611-A a possibilidade de ser firmado acordo ou convenção coletiva disciplinando a forma de eleição, além de ampliação do número de representantes e ainda a comunicação da mesma, posto que a lei determina ampla divulgação.





CONTRIBUIÇÃO SINDICAL



A lei torna o imposto sindical facultativo o que é um retrocesso e significa dizer que grande parte dos sindicatos serão extintos, pois, esses recursos são usados para fazer frente a despesas inadiáveis da categoria, como; jurídico trabalhista; homologação, benesses da negociação coletiva e benefícios sociais.

Quanto a este assunto “financiamento sindical” as entidades devem ficar muito atentas, posto que conforme o artigo 3º e 217, inciso I do Código de Trânsito Nacional (CTN) a natureza jurídica da contribuição sindical tem modalidade tributária e portanto não podem ser facultativas, sendo que a mesma está prevista no artigo 8º, inciso IV e 149 da CF, e pôr a mesma estar prevista na Constituição e ainda ter natureza tributária, o I. Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Celso de Melo determinou o arquivamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 126 que questiona sua constitucionalidade e compulsoriedade.

“...EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSTULADO DA SUBSIDIARIEDADE. INOBSERVÂNCIA. INVIABILIDADE DE REFERIDA AÇÃO CONSTITUCIONAL. DOUTRINA. PRECEDENTES. EXISTÊNCIA DE CONTROVÉRSIA JUDICIAL RELEVANTE CARACTERIZADA POR JULGAMENTOS CONFLITANTES DE ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS DIVERSOS: PRESSUPOSTO NECESSÁRIO E ESSENCIAL AO VÁLIDO AJUIZAMENTO DA ADPF. AUSÊNCIA, NO CASO, DE QUALQUER



ESTADO DE INCERTEZA OU DE INSEGURANÇA NO PLANO JURÍDICO, NOTADAMENTE PORQUE JÁ RECONHECIDA, PELO STF, MEDIANTE INÚMEROS JULGAMENTOS PROFERIDOS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, A PLENA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, QUE SE QUALIFICA COMO MODALIDADE DE TRIBUTO EXPRESSAMENTE PREVISTA NO PRÓPRIO TEXTO DA LEI FUNDAMENTAL. DOUTRINA. PRECEDENTES. ADPF DE QUE NÃO SE CONHECE.

De qualquer maneira, no entanto, e mesmo que se pudesse superar essa questão, ainda assim não se revelaria acolhível a pretensão deduzida pela parte autora.

É certo que as normas de parâmetro invocadas pelo arguente (CF, art. 5º, XX, e art. 8º, V) consagram uma prerrogativa básica e geral, consistente na liberdade de associação (CF, art. 5º, XX) – inclusive em sua projeção no domínio sindical (CF, art. 8º, V) –, que se qualifica, para efeito de instauração deste processo objetivo, como típico preceito de caráter fundamental.

É de extrema importância salientar, desde logo, que, sob a égide da vigente Constituição, intensificou-se, em face de seu inquestionável sentido de fundamentalidade, o grau de proteção jurídica dispensada à liberdade de associação, na medida em que, ao contrário do que dispunha a Carta anterior, nem mesmo durante a vigência do estado de sítio se torna lícito suspender o exercício concreto dessa prerrogativa essencial.

O regime constitucional anterior, considerados os mecanismos extraordinários de defesa do Estado, tornava lícito, ao Poder Público, na vigência das medidas de emergência, do estado de emergência e do estado de sítio, suspender, temporariamente, o exercício da liberdade de reunião e da liberdade de associação. Hoje, porém, tal não mais se revela possível, pois, quer sob a égide do estado de defesa, quer na vigência do estado de sítio, a liberdade de associação mantém-se íntegra e inatingível (CF/88, art. 136, § 1º, e art. 139).

Cumprе assinalar, de outro lado, que o direito de associação – que constitui típica liberdade de ação coletiva (JEAN RIVERO, “Les Libertés Publiques”, vol. 2/325, 1977, Presses Universitaires de France) – tem uma dimensão positiva, pois assegura, a qualquer pessoa (física ou jurídica), o direito de associar-se e de formar associações. Também possui uma dimensão negativa, pois garante, a qualquer pessoa, o direito de não se associar, nem de ser compelida a filiar-se ou a desfiliar-se de determinada entidade.

O conteúdo jurídico da liberdade de associação foi bem delineado por JORGE MIRANDA (“Manual de Direito Constitucional”, p. 476/478, Tomo IV, 3ª ed., 2000, Coimbra Editora), em magistério que vale transcrever “in extenso”:

“I - O direito de associação apresenta-se como um direito complexo, com múltiplas dimensões - individual e institucional, positiva e negativa, interna e externa - cada qual com a sua lógica própria, complementares umas das outras e que um sistema jurídico-constitucional coerente com princípios de liberdade deve desenvolver e harmonizar.

II - Antes de mais, é um direito individual, positivo e negativo:



1.º) O direito de constituir com outrem associações para qualquer fim não contrário à lei penal e o direito de aderir a associações existentes, verificados os pressupostos legais e estatutários e em condições de igualdade;

2.º) O direito de não ser coagido a inscrever-se ou a permanecer em qualquer associação, ou a pagar quotizações para associação em que se não esteja inscrito, e, no limite, o direito de deliberar a dissolução de associação a que se pertença.

Este direito tem a natureza de liberdade enquanto não implica, para nenhum efeito, a dependência de autorização de qualquer tipo ou de qualquer intervenção administrativa.

III - Revela-se depois um direito institucional, a liberdade das associações constituídas:

1.º) Internamente, o direito de auto-organização, de livre formação dos seus órgãos e da respectiva vontade e de acção em relação aos seus membros;

2.º) Externamente, o direito de livre prossecução dos seus fins, incluindo o de filiação ou participação em uniões, federações ou outras organizações de âmbito mais vasto;

3.º) Como corolário, a susceptibilidade de personificação – se a atribuição de subjectividade jurídica, sem condicionalismos arbitrários ou excessivos, for o meio mais idôneo para tal prossecução de fins;

4.º) Como garantias, a vedação de intervenções arbitrárias do poder político.

A liberdade ou autonomia interna das associações acarreta a existência de uma vontade geral ou colectiva, o confronto de opiniões para a sua determinação, a distinção de maiorias e minorias. Daí a necessidade de observância do método democrático e das regras em que se consubstancia, ao lado da necessidade de garantia dos direitos dos associados. À lei e aos estatutos cabe prescrever essas regras e essas garantias, circunscrevendo, assim, a actuação dos órgãos associativos, mas não a liberdade de associação (devidamente entendida).

IV - Na liberdade negativa de associação manifestam-se, talvez mais do que noutras zonas, a dimensão individual do direito e a exigência de respeito tanto por parte do Estado como por parte de quaisquer outras entidades, públicas e privadas. (...).

Esse respeito não se traduz apenas na não sujeição de quem quer que seja – cidadão, trabalhador, consumidor, etc. – à filiação automática, por força de certa qualidade, numa associação, ou na não sujeição a um dever de inscrição. Traduz-se também, pela lógica das coisas e pela própria coerência e autenticidade do sistema jurídico, na não criação de quaisquer desvantagens por não se pertencer a esta ou àquela associação, política, sindical, ou outra.

Não basta reconhecer formalmente o direito de ser ou deixar de ser membro duma associação. Importa ainda que, por via directa, a lei não institua um ônus; não faça depender o acesso a qualquer estado ou condição ou o exercício de qualquer direito da pertença a uma associação; não constranja, na prática, as pessoas a entrar para uma associação a fim de não sofrerem algum inconveniente ou obterem algum



benefício; não acabe por estabelecer, sem necessidade ou sem base objectiva, uma diferenciação entre os cidadãos contrária ao princípio fundamental da igualdade.” (grifei)

O arguente, tendo em consideração o sentido de fundamentalidade que qualifica o direito de associação, inclusive em âmbito sindical, sustenta que a compulsoriedade da prestação pecuniária concernente à contribuição sindical, a ser recolhida, anualmente, por aqueles que compõem as diversas categorias econômicas e profissionais, independentemente de serem filiados, ou não, às entidades sindicais representativas dessas mesmas categorias, mostra-se incompatível com o vigente modelo constitucional, que consagra referida liberdade de ação coletiva.

Dai a pretensão em exame, que objetiva ver declarada “a não-recepção (...) dos artigos 579, 582, 583 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho (...)” (fls. 10 – grifei).

Não se pode desconhecer, contudo, no exame da controvérsia em questão, que a “obrigatoriedade da contribuição sindical” (fls. 09), prevista, ela mesma, no próprio texto constitucional (CF, art. 8º, IV, “in fine”, e art. 149), resulta da circunstância de referida contribuição qualificar-se como modalidade tributária, subsumindo-se à noção de tributo (CTN, art. 3º e art. 217, I), considerado, sob tal perspectiva, o que dispõem os preceitos constitucionais acima mencionados, notadamente o que se contém no art. 149 da Lei Fundamental.

É importante referir, neste ponto, que o magistério da doutrina reconhece que as contribuições sindicais, consideradas exações de caráter corporativo, revestem-se de natureza tributária (CF, art. 149, “caput”), sendo exigíveis, por isso mesmo, de modo compulsório (como ocorre com qualquer tributo), daqueles que se acham identificados, na norma legal definidora da hipótese de incidência, como sujeitos passivos da obrigação tributária (GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA, “Curso de Direito do Trabalho”, p. 1.195/1.196, 4ª ed., 2010, Forense; ALICE MONTEIRO DE BARROS, “Curso de Direito do Trabalho”, p. 1.243/1.244, 5ª ed., 2009, Editora São Paulo; IVES GANDRA DA SILVA MARTINS, “Contribuição no Interesse das Categorias Econômicas de Profissionais – Regime Jurídico Tributário que não Comporta Desonerações – Diferença entre Interesse Público e Interesse das Categorias Econômicas de Profissionais – Opinião Legal”, Repertório IOB de Jurisprudência nº 13/530-529, 2008; LEANDRO PAULSEN, “Direito Tributário: Constituição e Código Tributário à luz da doutrina e da jurisprudência”, p. 132/133, 13ª ed., 2011, Livraria do Advogado/Esmafe; LUIZ FELIPE SILVEIRA DIFINI, “Manual de Direito Tributário”, p. 54, item n. 3.4, 4ª ed., 2008, Saraiva; FLÁVIA MOREIRA PESSOA, “Contribuições Sindical, Confederativa, Associativa e Assistencial: Natureza e Regime Jurídicos”, “in” Revista do TRT/19ª Região nº 1/2004, vol. 9/103-112; ARNALDO SÜSSEKIND, “Instituições de Direito do Trabalho”, p. 1.171/1.172, 22ª ed., 2005, Editora São Paulo; IVES GANDRA DA SILVA MARTINS, “Contribuição Sindical”, “in” Suplemento Trabalhista, ano XXV, n. 113/89, 1989, LTr, v.g.)...”



III - CONCLUSÃO:

A Reforma Trabalhista nos termos proposta que muitos dizem ser um avanço com a pretensa modernização dos direitos trabalhistas e da CLT., com o objetivo de gerar empregos, não se coaduna com a realidade do nosso país. Pois, em uma primeira análise em praticamente nada favorece a classe trabalhadora, pois, em quase sua totalidade leva a possibilidade de retirada de direitos consagrados.

Parte dos pontos que impõe retirada de direitos se dar através de acordo individual (empregado e empregador) e outra para com os Sindicatos, que na sua maioria esmagadora não estão preparados para fazer essa negociação em igualdades e condições com os empregadores ávidos em retirar direitos.

Retira o poder de atuação do Sindicato quando cria a figura do representante no local de trabalho, nada mais é do que tentar criar um concorrente, vez que, por ora a lei não consegue criar um outro sindicato na base propriamente dito por conta da unicidade sindical estabelecida no artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

Anteriormente a aprovação da REFORMA TRABALHISTA foi sancionada a lei 13. 429 de 31 de março de 2017, lei que possibilita a terceirização inclusive em atividades fins, o que até então não era permitido. Com isso, podemos concluir que a reforma trabalhista associada a lei da terceirização indiscutivelmente poderá levar a retiradas de direitos consagrados, precarização de mão-de-obra, desestímulo a contratação por prazo indeterminado; incentivo ao surgimento exagerado de Pessoas Jurídicas individuais com o propósito de desvirtuar direitos trabalhistas assegurados atualmente pela CLT.

Implica dizer ainda que também reduz do trabalhador a proteção que hoje lhe é assegurada pela Justiça do Trabalho, deixando praticamente todos os direitos que conhecemos ao arbítrio das partes.

Desestímulo diretamente a atuação sindical ao propor o fim do Imposto Sindical o que indiscutivelmente levará o fim de muitas entidades e consequentemente o total desamparo dos trabalhadores.

Neste diapasão é mais grave ainda a eleição de mediador no local de trabalho ao arrepio do sindicato com poderes amplos para resolver conflitos.

Por fim, sugerimos as entidades sindicais que procurem incluir nos instrumentos coletivos (acordo e convenção) cláusulas que assegurem direitos já disciplinados na lei, justamente para minimizar as possibilidades reais de serem retirados dos trabalhadores.