



DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL: alguns apontamentos à luz das regras instituídas pela Lei n.º 13.467/2017

TROIAN, Amanda de Melo¹
WEINGARTNER, Anna Paula²
HILLESHEIM, Jaime³

RESUMO: O objetivo desse artigo é problematizar algumas questões relacionadas às inovações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, a partir de um estudo baseado em Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), todos pactuados entre trabalhadores e empregadores no contexto catarinense. Para isso, analisaremos dois aspectos da nova legislação que, no nosso entendimento, interferem diretamente no poder das entidades sindicais: o fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão de contrato de trabalho por sindicato laboral e as novas regras que tratam das contribuições sindicais. Da análise das fontes concluímos que o objetivo implícito do capital no contexto das alterações da legislação laboral foi o de minar a capacidade organizativa dos trabalhadores em face das ofensivas sobre os direitos conquistados historicamente. Por outro lado, identifica-se que, na contradição da realidade, estão colocadas as possibilidades de avanços em direção à construção da consciência de classe, o que exige uma mudança na perspectiva política das organizações sindicais representativas dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva; Relações de Trabalho; Rescisão Trabalhista; Contribuições Sindicais.

INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta alguns resultados iniciais de uma pesquisa mais ampla sobre a adoção do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado nas relações laborais, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa que tem como fonte privilegiada Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, firmados no contexto catarinense entre trabalhadores e empregadores de empresas premiadas nacionalmente em 2017, e consideradas as melhores para se trabalhar⁴.

Aqui, por meio da análise dos instrumentos de negociação coletiva coletados e referentes aos anos de 2017 e 2018, apresentaremos alguns elementos sobre os temas do fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão de contrato por entidade sindical e das

¹ Graduanda do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista voluntária PIBIC. E-mail: moreamandaa@gmail.com.

² Graduanda do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista PIBIC. E-mail: ap.weingartner@hotmail.com.

³ Professor do Departamento de Serviço Social. Orientador da pesquisa. E-mail: jaim.h@ufsc.br.

⁴ A amostra foi composta tendo como referência as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, em conformidade com os dados levantados a partir da publicação do ranking organizado pela Revista Você S.A e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), esta última responsável por esse levantamento a mais de uma década. Essa avaliação é feita com base em duas variáveis centrais: a gestão de pessoas e o ambiente organizacional.



novas regras atinentes às contribuições sindicais. Nosso intuito é demonstrar como esses aspectos vêm sendo negociados por trabalhadores e empregadores com o advento da lei supracitada, tendo como referência o contexto catarinense.

INFLEXÃO DO MOVIMENTO SINDICAL CLASSISTA E A ASCENSÃO DAS PRÁTICAS DE COLABORAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO

O golpe jurídico-parlamentar de 2016 e a série de contrarreformas aprofundadas a partir de então configuraram um verdadeiro ataque do capital aos direitos da classe trabalhadora. A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, há muito tempo é pauta da burguesia brasileira, haja vista que, em períodos de crise, precisa criar contratendências para a queda das taxas de lucro por meio da flexibilização⁵, desregulamentação⁶ e/ou re-regulamentação⁷ dos direitos conquistados pelos trabalhadores historicamente.

Essa ofensiva não está descolada dos movimentos globais do capitalismo que, ao tentar dar respostas à crise iniciada na década de 1970, começa a implementar mudanças no modelo de produção baseado no padrão taylorista-fordista-keynesiano. Em face da “rigidez” desse modelo, a palavra de “ordem” passa a ser a flexibilização dos processos produtivos (e também dos direitos dos trabalhadores), o que se vislumbra com o advento das experiências toyotistas⁸.

A crise de superprodução que afetou os países centrais depois da denominada “era ouro do capitalismo” acarretou profundas mudanças não só na base material, mas em todas as dimensões da vida social. Começa a se delinear uma nova etapa do capitalismo mundial, caracterizada por um novo regime de acumulação em escala global, que culminou na decadência do modelo de produção fordista e do chamado *Welfare State*. Essa nova etapa dá início ao que Alves (2010) chama de um novo complexo de reestruturação produtiva, que

⁵ Está relacionada à ideia de alteração da legislação existente com vistas a promover adequações ou “ajustes” voltados aos interesses do capital, haja vista permitir maior elasticidade na aplicação da norma de acordo com as vicissitudes do mercado. Embora não seja um fenômeno novo, aparece no tempo presente com novas feições, mas também com novas e essenciais funções nos processos de mudanças das relações sociais de produção. Nesse sentido ver: ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

⁶ Caracteriza-se pela redução impositiva das normas sobre as relações de trabalho. Numa dimensão mais ampla se relaciona com a não interferência do Estado nas relações laborais. Portanto, estratégia alinhada à perspectiva da “livre negociação” entre capital e trabalho. Portanto, a expressão no âmbito do Direito do Trabalho denota a redução ou até erradicação das normas jurídicas instituídas por meio do poder estatal. Uma discussão sobre o tema pode ser encontrada em: VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e flexibilização: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, n.º 20, p. 28-35, jul./set. 2002.

⁷ Caracteriza-se pela substituição de normas legais de natureza sócio-estatal por normas pactuadas no âmbito privado, de ímpeto individualista e também alinhadas à ideia da “livre negociação”. Nos dizeres do conservador jurista Mauri Mascaro do Nascimento (1997) o instituto enseja o processo de desregulamentação seguindo por outro, com a elaboração de uma nova regulamentação. Trata-se de uma “reforma” legislativa que visa dar à mesma norma um novo sentido.

⁸ Uma abordagem sobre a caracterização e as distinções entre esses modelos pode ser encontrada em: ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da Unicamp, 1995.



tem como momento predominante o modelo de acumulação flexível que repercute também nos processos organizativos da classe trabalhadora. Trata-se de uma nova ofensiva do capital na produção, pautada na intensificação de uma categoria já intrínseca à lei de acumulação do capital, a flexibilização — principalmente das relações laborais — culminando na precarização das condições do trabalho assalariado. Nesse sentido, ao analisar os países de capitalismo central, Harvey (2008) afirma que a crise deflagrada:

[...] afetou a todos por meio da combinação de desemprego em ascensão e inflação acelerada. A insatisfação foi generalizada, e a conjunção do trabalho com os movimentos sociais urbanos em boa parte do mundo capitalista avançado parecia apontar para a emergência de uma alternativa socialista ao compromisso social entre capital e trabalho que fundamentara com tanto sucesso a acumulação do capital no pós-guerra. Partidos comunistas e socialistas ganhavam terreno, quando não tomavam o poder, em boa parte da Europa, e mesmo nos Estados Unidos forças populares agitavam por amplas reformas e intervenções estatais. Havia nisso uma clara ameaça política às elites econômicas e classes dirigentes em toda parte, tanto em países capitalistas avançados (como a Itália, a França, a Espanha e Portugal) como em muitos países em desenvolvimento (como o Chile, o México e a Argentina) (Harvey, 2008, p. 11).

Ao se tratar de países de capitalismo periférico e dependente, como toda a região da América Latina, devido à sua inserção subalterna na divisão internacional do trabalho, o que se vê é a intensificação da superexploração da força de trabalho (MARINI, 2000). No Brasil, conforme as análises de Alves (2010), esse processo passa a se tornar mais evidente a partir da década de 1980, quando o Estado brasileiro, enfrentando o declínio do projeto desenvolvimentista e alinhado às novas determinações do capital mundial, dá os primeiros passos para a adoção da nova lógica de produção toyotistas. Tal padrão tem como principal característica a flexibilização e precarização das relações e condições de trabalho.

Ainda segundo o autor, essa nova reestruturação produtiva teve, ao mesmo tempo, um caráter político, tendo em vista o estágio vigente da luta de classes no país. O fim da década de 1970 foi marcado por uma onda de greves operárias e o surgimento do “novo sindicalismo” combativo e de viés classista. É também nesse período que são criados o Partido dos Trabalhadores (PT) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT). A classe operária no Brasil vivenciava um período de proeminente ofensividade em face da superexploração do trabalho que, no cotidiano da vida da classe trabalhadora, se evidenciava no arrocho salarial (fator preponderante para o desencadeamento das maiores mobilizações operárias) e, também, na “nova rotinização do trabalho”, pautada na intensificação do trabalho e na polivalência (ALVES, 2010).

O que estava em disputa, portanto, era o controle dos processos produtivos (ALVES, 2010, p. 127), pois a existência de um forte sindicalismo classista era um empecilho para a realização de uma plena hegemonia do capital sob a produção. Nesse sentido, a reestruturação toyotista teve um papel essencial e estratégico no enfrentamento à postura combativa do sindicalismo brasileiro.



É na década de 1990 que a referida reestruturação produtiva encontra condições para se consolidar, principalmente nos países periféricos e dependentes, como o Brasil, pois nestes se observa a ascensão neoliberal destinada a responder a novas necessidades da acumulação capitalista em face da tendencial queda das taxas de lucro agravada pela crise. A imposição da agenda neoliberal, principalmente por meio de instituições internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM), é um elemento importante para compreender a processualidade da transição para o modelo de produção flexível. A partir de então e em todos os períodos ulteriores, o Estado neoliberal, em todas as suas variações e independentemente das forças políticas no poder, se impõe como mediação imprescindível para assegurar os interesses do capital, no seu estágio monopólico sob a dominância das finanças. Nesse diapasão, no Brasil, é desencadeada uma série de contrarreformas visando desmontar os direitos sociais dos trabalhadores. Por meio de ajustes econômicos que se caracterizaram por intenso processo de expropriação de direitos, o Estado burguês, no contexto brasileiro, conseguiu fragilizar o poder de pressão do movimento sindical fazendo-o perder, em maior ou menor grau, seu potencial de resistência em face das novas estratégias de organização da produção. Parte importante dos sindicatos dos trabalhadores passou a assumir uma postura propositiva, neocorporativa e de adesão ao projeto do capital. Em outras palavras, especialmente em virtude da constituição de um sindicalismo de cúpula e altamente burocratizado, constata-se que

A nova posição ideológica (política) das lideranças sindicais contribuiu para o avanço do novo complexo de reestruturação produtiva, para a constituição, inclusive dos polos mais desenvolvidos do sindicalismo brasileiro, de embriões de novas 'relações de trabalho', da parceria capital-trabalho [...] (ALVES, 2010, p. 191).

As transformações ocorridas na base material da produção demandaram mudanças na dimensão jurídico-institucional, ou seja, ensejaram um processo de desregulamentação e/ou re-regulamentação das relações laborais, traduzindo as regras da flexibilidade nos termos alhures mencionados. No campo do direito trabalhista as conquistas alcançadas são integralmente solapadas, sendo este o mecanismo padrão usado em todos os quadrantes do mundo para viabilizar a recomposição das taxas de lucro do capital.

No Brasil, o processo de flexibilização das relações e dos direitos laborais tem sua consecução, primeiramente, por meio da instauração de negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores, nas quais o que se pretende é a adequação dos processos produtivos às novas exigências do mercado de trabalho: jornadas "modulares", bancos de horas, contratos por tempo determinado, contratos de trabalho por tempo parcial, etc. À medida que essas ofensivas sobre o trabalho vão se concretizando, o poder de barganha e o caráter classista do movimento sindical vão se deteriorando. É nesse contexto que vai se adensando o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado cuja defesa se



assenta na falsa justificativa da necessidade de aperfeiçoar e “modernizar” as relações de trabalho.

Com o advento da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 esse princípio passa a nortear os processos de negociação entre trabalhadores e empregadores. Em Santa Catarina os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) também foram pactuados com base nesse princípio. Tomando como fonte de pesquisa esses instrumentos de negociação celebrados entre trabalhadores e empregadores a partir de uma amostra previamente definida foi possível problematizar algumas questões sobre o conteúdo negociado.

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: TENDÊNCIAS OBSERVADAS NOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM SANTA CATARINA

Com o objetivo de apreender como as mudanças advindas com a Lei n.º 13.467/2017 estão sendo incorporadas pelos trabalhadores procedemos a seleção e análise de Convenções Coletivas (CCT) e Acordos Coletivos de trabalho (ACT) estabelecidos entre trabalhadores e empregadores de diferentes setores econômicos, definidos especificamente a partir da identificação das 28 empresas catarinenses (ou que aqui atuam) premiadas, em 2017, pela Revista Você S.A e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), como sendo as melhores organizações empresariais para se trabalhar no estado.

No percurso investigativo foram identificados 185 ACT e 120 CCT, todos firmados ou em vigência nos anos de 2017 e 2018, seguindo os critérios previstos no projeto inicial de pesquisa. Por oportuno, destacamos que não será possível, aqui, dadas as limitações objetivas desse artigo, abordar todos os aspectos identificados nos ACT e nas CCT e que revelam a pactuação de cláusulas, cujos objetos estão relacionados às inovações trazidas com a “reforma” trabalhista aprovada no Brasil, em 2017. Dessa forma, consideramos importante problematizar dois aspectos que, no nosso entendimento, repercutem sobre o poder representativo das organizações dos trabalhadores: o fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão de contrato por entidade sindical e as novas regras sobre as contribuições sindicais.

Em relação ao primeiro aspecto é preciso dizer que a Lei nº 13.467/2017 deu nova redação ao artigo 477 da CLT e suprimiu alguns de seus parágrafos. Destacamos aqui a revogação dos parágrafos 1º, 3º e 7º que faziam alusão à obrigatoriedade da homologação da rescisão por entidade sindical ou, faltando esta, por outros órgãos. Particularmente no §1º do referido dispositivo constava a seguinte previsão:

Art. 477 [...]

§1º § 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 90 (noventa) dias de serviço só será



válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

O discurso do empresariado em defesa da contrarreforma é que o mecanismo para a rescisão dos contratos que era adotado até então, obrigando a homologação por entidade sindical, apenas burocratizava o processo, como pode ser observado em documentos emitidos por organizações empresariais:

Em terceiro lugar, escolhido por 42% dos empresários entre os três mais importantes, aparece o fim da obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato, o que revela **atenção para a desburocratização de procedimentos trabalhistas** (CNI, 2017, p. 2, grifo nosso).

O que se estabelece com a nova lei é que as rescisões, independentemente da duração do contrato de trabalho, não precisam mais ser homologadas pelo sindicato de trabalhadores, além da supressão da garantia de gratuidade da assistência sindical no momento da rescisão contratual. Ou seja, se o trabalhador desejar a assistência, poderá ter que arcar com os custos desta, restringindo assim o acesso a informações relacionadas ao pagamento das verbas rescisórias.

Ao analisarmos a presença desse tema nos instrumentos coletivos firmados no contexto catarinense, constatamos que das 120 de CCT analisadas, 60 delas apresentam cláusulas relativas à homologação da rescisão do contrato. Inúmeras cláusulas ao tratarem da homologação da rescisão de contrato estabelecem a obrigatoriedade de homologação junto ao sindicato laboral somente quando envolver trabalhadores associados, o que demonstra a incorporação da nova regra, ainda que de maneira relativizada.

A despeito disso, constatamos que a manutenção da obrigatoriedade da homologação da rescisão de contrato por entidade sindical foi pactuada entre entidades representativas, ainda que o tempo de duração do contrato rescindido seja indicado como critério para tal obrigatoriedade, o que reduz também significativamente o universo de trabalhadores atendidos pela assistência sindical no momento em que se desliga da empresa.

Da totalidade de ACT que constituíram a amostra da pesquisa, poucos apresentam cláusulas sobre a homologação da rescisão do contrato. Chama a atenção o fato de que instrumentos coletivos desse tipo pactuados no período, ainda que sob a égide da prevalência do negociado sobre o legislado, desconsideram regras pactuadas em CCT que envolvem a mesma categoria econômica. O texto celetista anterior à contrarreforma previa, no art. 620, que as condições estipuladas nas CCT, quando mais favoráveis ao trabalhador, prevaleceriam sobre as do ACT. Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, restou assegurado que as condições fixadas em ACT sempre prevalecerão sobre as das CCT, contrariando o princípio da prevalência da condição mais favorável e enfraquecendo a proteção ao



trabalhador. A título de exemplo podemos mencionar o ACT firmado entre a empregadora Weg S.A. e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Jaraguá do Sul/SC, no qual se estabelece a dispensa de homologação de rescisão, indo de encontro ao pactuado em CCT que abrange a totalidade dos trabalhadores do respectivo setor econômico:

CLÁUSULA TERCEIRA - DISPENSA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

3.1 Considerando que a Lei n. 13.467/17, vigente desde 11/11/2017, revogou o §1º do artigo 477 da CLT, que previa a obrigatoriedade da homologação sindical da rescisão contratual de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço;

3.2 Considerando que a Cláusula 22ª da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à categoria dos empregados abrangidos no presente acordo, prevê a manutenção da necessidade de homologação da rescisão contratual de empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço, garantia que as empresas signatárias sempre concordaram em manter na Convenção Coletiva, mesmo após a Reforma Trabalhista;

3.3 Considerando a **prevalência de Acordos Coletivos de Trabalhos sobre disposições eventualmente contidas em Convenções Coletivas de Trabalho**, regra trazida pela Lei n. 13.467/17, ao alterar a redação do artigo 620 da CLT;

3.4 As partes estabelecem que a rescisão contratual dos empregados abrangidos pelo presente acordo, que prestarem serviços fora da base territorial do Sindicato Laboral, ainda que possuam mais de 06 (seis) meses de contratualidade, poderá, facultativamente, ser homologada no Sindicato profissional da categoria, a critério do empregador; [...] (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALMECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JARAGUÁ DO SUL; WEG EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS S/A, 2018, p. 1, grifo nosso).

Em relação às contribuições sindicais, a nova legislação tornou facultativo o chamado imposto sindical fixado em lei e que tinha caráter obrigatório. Tratava-se do desconto compulsório do valor relativo a um dia de trabalho de todos os trabalhadores vinculados a determinada categoria profissional. A nova redação dada aos art. 578 e 579 da CLT dispõe, *in verbis*, respectivamente:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas (BRASIL, 1943).

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 1943).

Outras contribuições assistenciais que podem ser cobradas com o mesmo fim de financiar a entidade sindical, também passaram a ser opcionais e exigem prévia autorização para sua cobrança. Essas estão previstas no art. 513, alínea “e”, da CLT. É importante destacar, ainda, que a nova Lei nº 13.467/2017 incluiu na CLT o art. 611-B que, em seu inciso XXVI, dispõe que não é lícita a CCT ou o ACT que afronte o direito do trabalhador de não sofrer qualquer cobrança ou desconto salarial sem sua expressa e prévia anuência.

Antes do advento da Lei n.º 13.467/2017 a autorização de cobrança de contribuições sindicais poderia ser concedida coletivamente em assembleia da categoria, com



participação de trabalhadores sindicalizados ou não, e firmada em instrumento coletivo. Nota-se que com a nova legislação, de modo a atingir a contribuição sindical, recorre-se ao requisito de prévia e expressa autorização individual do trabalhador. Aqui identificamos uma contradição da contrarreforma, dado que todo o seu fundamento está baseado na prevalência do negociado sobre o legislado. Quando se trata de contribuições sindicais esse princípio é relativizado, havendo mesmo argumentos de que nesse caso, tal princípio não se aplica. Numa situação hipotética, caso constem de ACT ou CCT cláusulas cujos conteúdos impedem os trabalhadores de se oporem à cobrança de contribuições assistenciais, por exemplo, elas prevalecerão ou não sobre o que está disposto na lei? Assim, nos parece que o objetivo implícito nas novas regras é o de enfraquecer o movimento laboral, já que o denominado imposto sindical e as demais contribuições sindicais (assistenciais, negociais, etc.) significavam grande parte dos valores destinados à manutenção das atividades das organizações dos trabalhadores.

Ao buscar perceber como essa medida refletiu nos instrumentos coletivos que nos serviram de fonte para o estudo identificamos que em 70 CCT existem cláusulas referentes a algum tipo de contribuição sindical ou assistencial. De modo geral, foi constatado que a maior parte desses instrumentos mantém contribuições de todos os trabalhadores representados pela entidade sindical, desde que autorizada em assembleia da categoria, e prevê o direito de o trabalhador individualmente se opor ao desconto. Um número menor de Convenções menciona apenas contribuições destinadas aos trabalhadores associados aos respectivos sindicatos.

Identificamos situações em que, no texto de pactuação, não se falava mais em contribuição negocial, como em instrumentos de anos anteriores e que, em síntese, representava uma taxa cobrada de todos os trabalhadores, independentemente de serem ou não filiados à entidade sindical, relativa ao custeio de serviços necessários à consecução das negociações coletivas (assessoria jurídica e administrativa, etc.). As novas formulações passaram a se referir ao desconto como contribuição para custear o que se denomina Fundo de Qualificação Profissional, a ser usado para organizar cursos de formação e capacitação profissional, o que está autorizado pelo art. 592, inciso I, letra “n” da CLT.

Da análise da amostra dos ACT constatamos que aqueles que apresentam cláusulas referentes à contribuição sindical acompanham a tendência das CCT, mantendo algum tipo de contribuição ao sindicato laboral, reservando ao trabalhador o direito de se opor individualmente à cobrança.

De todo modo, nos parece que uma questão polêmica relacionada especialmente ao imposto sindical chega a novo termo, ainda que no contexto da contrarreforma trabalhista sua extinção tenha sido propugnada com vistas a fragilizar o movimento sindical laboral.



Historicamente os recursos advindos das contribuições sindicais mantinham um conjunto de serviços direcionados aos trabalhadores associados – médico, odontológico, atendimento de educação infantil, etc. – que, em tese, seriam de responsabilidade do Estado. Essa lógica acabava por fortalecer uma perspectiva corporativa, muito criticada pelo movimento sindical de caráter classista. Ademais, as críticas apontavam para uma atuação sindical controlada pelo Estado, haja vista que as regras instituídas em relação particularmente ao imposto sindical serviam de barganha na relação entre lideranças sindicais e diferentes forças políticas que constituíam os governos. Ao mesmo tempo, a história mostrou que esta forma de financiamento da burocracia sindical corroborou para o afastamento das direções de suas bases, pois em sendo garantida a manutenção da estrutura sindical pelo caráter compulsório da contribuição, a preocupação com o fortalecimento das entidades sindicais com o envolvimento massivo dos trabalhadores acabava por não ser prioridade. Nessa perspectiva, por certo, o risco de ensejar oposições no interior da base do próprio movimento foi sempre ponderado.

Historicamente, aquela parcela mais crítica do movimento sindical brasileiro, tem se colocado contrária à cobrança compulsória de qualquer contribuição sindical, haja vista que estas sempre possibilitam a tutela do Estado sobre as entidades dos trabalhadores. Essa crítica tem consistência inquestionável quando se analisam os valores repassados às entidades sindicais pela mediação da estrutura estatal. De acordo com dados divulgados pela imprensa, no ano de 2018, portanto após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, os repasses dos valores relativos à contribuição sindical caíram em quase 90%, considerando-se, aí, tanto aqueles destinados aos sindicatos de trabalhadores como de empregadores. No caso particular das entidades representativas dos trabalhadores, esse decréscimo foi gigantesco. Enquanto em 2017 os repasses chegaram a ordem dos R\$2,24 bilhões, em 2018 esse valor chegou a R\$207,6 milhões⁹. Nesse novo cenário certamente as entidades sindicais representativas dos trabalhadores terão que construir também novas relações com suas bases, mostrando que na contradição da realidade estão contidas as possibilidades de avanços no processo de construção da própria consciência de classe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sindicalismo classista brasileiro vem passando por um declínio desde, pelo menos, a década de 1990, assumindo uma postura defensiva, neocorporativa e conciliatória, incapaz de enfrentar efetivamente as ofensivas e ajustes do capital sobre as condições de vida e trabalho dos trabalhadores. A reestruturação produtiva combinada com a ascensão

⁹ Dados disponíveis em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista,70002743950>>. Acesso em: 1 set. 2019.



do neoliberalismo impôs um conjunto de ofensivas encobertas pelo discurso da necessidade de se modernizar e flexibilizar as relações de trabalho para aumentar a produtividade, o que de fato significou forte ataque ao princípio da proteção do trabalho, haja vista que o direito laboral, no tempo presente, configura “terra arrasada”. A contrarreforma trabalhista de 2017 caracteriza um aprofundamento desse processo, fragilizando a legislação laboral, as entidades sindicais e, conseqüentemente, o poder de barganha dos trabalhadores em face do capital.

Da breve análise dos instrumentos coletivos que aqui procedemos, percebemos que há uma tendência à legitimação do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, desde que as pactuações representem a garantia dos interesses econômicos dos empregadores.

A despeito das críticas das práticas sindicais pautadas na perspectiva neocorporativa e de colaboração com o capital, os aspectos aqui problematizados no âmbito da vigência da Lei n.º 13.467/2017 (homologação de rescisões de contratos de trabalho por entidade sindical e contribuições sindicais) mostram que no contexto da contrarreforma as novas regras instituídas miraram a fragilização do poder organizativo dos trabalhadores para fazer avançar um conjunto de ações regressivas a ser ainda implementado, como é o caso da contrarreforma da previdência social.

Nesse sentido, consideramos urgente uma mudança na postura das entidades sindicais, ou melhor, uma retomada de seu sentido classista. As possibilidades das negociações coletivas são limitadas, principalmente em face da flexibilização das relações de trabalho e inflexão do movimento sindical. É necessário que as organizações dos trabalhadores assumam a luta contra tais ataques em defesa das condições de vida da classe trabalhadora, e não apenas busquem administrá-los, pois essa tentativa de conciliação já se mostrou impossível. Apenas uma intensa mobilização radical dos trabalhadores pode frear os ataques do capital.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da Unicamp, 1995
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 ago. 2019.
- _____. **Lei n.º 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:



<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 1 set. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Indústria espera aumento do emprego com a Reforma Trabalhista. **Sondagem Especial**: reforma trabalhista, Brasília/DF, ano 18, n.º 3, dez., 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/sondesp-70-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 23 jul. 2019.

HARVEY, David. O NEOLIBERALISMO história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

MARINI, Ruy Mauro. **A dialética da dependência**. Rio de Janeiro: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

NASCIMENTO, Mauri Mascaro. Questões atuais de Direito do Trabalho. **Revista Legislação do Trabalho – LTr**, São Paulo, v. 61, n.º 1, p. 14-33, jan. 1997.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALMECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JARAGUÁ DO SUL; WEG EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS S/A. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR031623/2018>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e flexibilização: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, n.º 20, p. 28-35, jul./set. 2002.