

O FIM DO IMPOSTO SINDICAL À LUZ DA LIBERDADE ECONÔMICA

*Vitória Batista Santos Silva¹
Bruno Tercete de Vasconcelos²
Clayton Vinicius Pegoraro de Araújo³*

Resumo

A presente pesquisa busca realizar uma análise das principais consequências da Reforma Trabalhista de 2017 no que se refere aos sindicatos brasileiros, especificamente na medida relativa ao fim da contribuição sindical obrigatória. O método de pesquisa é de viés qualitativo, utilizando a revisão de literatura, especificamente a revisão histórica, com a finalidade de descrição dos fatos mais recentes relacionados ao tema. Em um primeiro momento, foram exploradas as principais razões pelas quais foi criada a contribuição sindical no Brasil, realizando um breve histórico dessa prática no país, e reunindo algumas críticas à essa prática que já ocorrem desde o século passado. Após esta discussão, é explicada a Reforma Trabalhista e algumas de suas mais relevantes propostas, abordando as críticas que essas medidas receberam, bem como analisando os efeitos que já são perceptíveis até o momento. Por fim, são abordadas as principais

¹ Mestra em Economia e Mercados pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Bacharela em Ciências Econômicas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018). Atualmente é Professora da Graduação em Ciências Econômicas e do EAD do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) da Universidade Presbiteriana Mackenzie. É Editora Assistente do periódico RAM - Revista de Administração Mackenzie. E-mail: vit_batista@hotmail.com.

² Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie na turma de 2008, Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Economia e Mercados pela mesma universidade. Tem experiência na área de Economia.

³ Advogado, Doutor em Direito das Relações Econômicas Internacionais, Mestre em Direito (área de concentração em Direito Internacional), Especialista em Direito Público. Ministra aulas nos cursos de graduação, especialização e no Mestrado Profissional em Economia e Mercados (MPECON-Mackenzie). Tem experiência nas áreas do Direito Empresarial, Civil, Econômico e Internacional. Pós-Doutor em Economia Política - PUC/SP (2019). Professor convidado na FIA/USP para cursos de MBA. Membro Efetivo da Comissão de Estudos da Concorrência e Regulação Econômica OAB/SP - Triênio 2019/2021. E-mail: c.vinicius@uol.com.br. <http://orcid.org/0000-0003-2288-3353>

críticas ao fim do imposto sindical obrigatório, partindo do pressuposto de que esta medida não resultava em liberdade econômica aos trabalhadores, prejudicando a possibilidade de avaliação sobre a real satisfação dos trabalhadores no que tange à representação sindical.

Palavras-chave: contribuição sindical; reforma trabalhista; liberdade econômica; sindicatos.

THE END OF UNION TAX IN THE LIGHT OF ECONOMIC FREEDOM

Abstract: *This research seeks to analyze the main consequences of the 2017 Labor Reform regarding to Brazilian unions, specifically as regards the end of mandatory union contribution. The research method has a qualitative bias, using the literature review, specifically the historical review, with the purpose of describing the most recent facts related to the topic. At first, the reasons why union contribution was created in Brazil were explored, making a brief history of this practice in the country, and bringing together some criticisms of this practice that have been taking place since the last century. After this discussion, the Labor Reform and some of its most relevant proposals are explained, addressing the criticisms that these measures have received, as well as analyzing the effects that are already noticeable so far. Finally, the main criticisms of the end of the mandatory union tax are addressed, based on the assumption that this measure did not result in economic freedom for workers, impairing the possibility of evaluating the real satisfaction of workers regarding to union representation.*

Keywords: *trade union contribution; labor reform; economic freedom; trade unions.*

EL FIN DEL IMPUESTO SINDICAL A LA LUZ DE LA LIBERTAD ECONÓMICA

Resúmen: *Esta investigación busca realizar un análisis de las principales consecuencias de la Reforma Laboral de 2017 en los sindicatos brasileños, específicamente en lo que respecta al fin de la contribución sindical obligatoria. El método de investigación tiene un sesgo cualitativo, utilizando la revisión de la literatura, específicamente la revisión histórica, con el propósito de describir los hechos más recientes relacionados con el tema. En un primer momento, se exploraron las principales razones por las que se creó la contribución sindical en Brasil, haciendo una breve historia de esta práctica en el país, y reuniendo algunas críticas a esta práctica que se vienen produciendo desde el siglo pasado. Tras esta discusión, se explica la Reforma Laboral y algunas de sus propuestas más relevantes, abordando las críticas que han recibido estas medidas, así como analizando los efectos que ya se notan hasta el momento. Finalmente, se abordan las principales críticas al fin del impuesto sindical obligatorio, partiendo del supuesto de que esta medida no resultó en libertad económica para los trabajadores, lo que menoscabó la posibilidad de evaluar la satisfacción real de los trabajadores en cuanto a la representación sindical.*

Palabras clave: *contribución sindical; reforma laboral; Libertad económica; sindicatos.*

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 RAÍZES DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL; 3 OS OBJETIVOS DA REFORMA; 4 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS; 5 AS CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA; 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil enfrentou um cenário de aumento do desemprego a partir do início de 2015, com uma taxa de desocupação que praticamente dobrou até 2017 (IBGE, 2019). Esse fator contribuiu para incentivar o governo a buscar por saídas para a recuperação da economia brasileira, e a reforma trabalhista que já deveria ter acontecido há algum tempo ganhou espaço nas discussões políticas e econômicas do país. Especificamente para o contexto dos sindicatos, a medida relativa ao fim da contribuição sindical foi uma medida que causou controversas, pelo enfraquecimento que resultaria para essas entidades, e o questionamento sobre qual passaria a ser o papel da representação dos trabalhadores após a reforma.

As medidas que constam no escopo da reforma trabalhista mais recente foram colocadas em prática no final de 2017, e até o momento ainda resultam em uma série de discussões no que se refere à tentativa de estimar os reais ganhos e perdas aos trabalhadores em termos de representatividade, além de buscar verificar se o que foi proposto trouxe de fato o que se pode considerar como modernização das relações de trabalho, ou apenas acabou resultando em mais privilégios para a classe dos empregadores. Dentre as medidas debatidas, o argumento central é de que a reforma trabalhista resultou em enfraquecimento do poder de negociação dos trabalhadores, fazendo que muitas vezes sejam coagidos a aceitar condições de trabalho inferiores em relação as que seriam oferecidas antes da reforma, sob a justificativa de que assim haveria menos postos de trabalho desocupados.

Nesse sentido, o presente trabalho pretende avaliar quais as consequências do fim do imposto sindical obrigatório, uma das propostas da reforma trabalhista de 2017. O objetivo central consiste em verificar o que ocorreu com os sindicatos após esta medida ser colocada em prática, considerando o conceito de liberdade econômica, e avaliando de que forma esta alteração provocou mudanças no poder de barganha por parte dos trabalhadores. O método utilizado para esta pesquisa é de viés qualitativo, buscando recuperar o histórico do tema sobre o imposto sindical no Brasil, e avaliando as consequências da mudança promovida pela reforma trabalhista, sendo, portanto, classificado como uma revisão histórica da literatura.

Este trabalho é composto das seções abordadas a seguir, além desta introdução. Inicialmente foram reunidos alguns autores que já haviam abordado a questão do imposto sindical obrigatório no Brasil ainda no século passado, construindo um breve histórico dessa prática no Brasil, bem como explorando sua criação e os motivos para ela. Na sequência é feita uma discussão acerca das principais propostas da

reforma trabalhista, e as razões pelas quais ela foi colocada em prática. Em seguida é feita uma análise sobre quais as alterações mais visíveis que a reforma trouxe para os trabalhadores, sob o escopo da liberdade econômica, explorando o papel dos sindicatos no Brasil. Finalmente, foram abordados os sindicatos no contexto da nova realidade após o fim da contribuição sindical obrigatória, sugerindo medidas que ainda poderiam ser implementadas a fim de tornar a relação entre trabalhadores e empregadores mais aderente ao contexto da liberdade econômica.

2 RAÍZES DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A estrutura dos sindicatos brasileiros foi criada em 1931, considerando apenas a existência de um sindicato para cada categoria de trabalhadores, o que ainda hoje é definido como unicidade sindical. O objetivo da criação dos sindicatos era o de fornecer aos trabalhadores a ideia de poder de negociação nas relações de trabalho, e de representatividade frente às organizações. Não se pode deixar de lembrar que os trabalhadores foram uma base forte para a eleição de Getúlio Vargas, e após o resultado da eleição precisavam funcionar como aliados para o bom desenvolvimento das políticas implementadas pelo presidente e seus ministros.

Além disso, os sindicatos também foram interpretados como um órgão de intermediação da relação entre empregadores e empregados, que seria responsável por angariar direitos a estes. Fernandes (2017) explica que os sindicatos passaram a constituir uma parte importante do sistema responsável pela resolução de conflitos entre trabalhadores e empresas.

O Decreto Lei nº 2.377/40, que estabeleceu a contribuição sindical, foi colocado em prática em 1940 no governo Vargas, incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este, salvo quanto ao imposto sindical, cujo desconto independe dessa formalidade (BRASIL, 1943).

A partir de então, teóricos já discutiram os reais impactos dessa medida, bem como a necessidade de ela existir. De acordo com Moraes (2009), o objetivo da criação do imposto seria o de aproximar as organizações sindicais do governo, além de submetê-las a este, dado que o governo também tinha participação no que era arrecadado pelos sindicatos. Nesta toada, Costa (1986) explica que a contribuição sindical obrigatória na realidade consistia em um desrespeito aos direitos individuais do trabalhador, posto que a alternativa de se filiar ao sindicato existe, porém a contribuição é compulsória, de forma que isso sugere um aspecto autoritário da medida.

Para Vargas, a criação do imposto sindical configurava uma forma de consolidar as entidades sindicais no país, juntamente às confederações e federações do país, proporcionando a suposta união entre os trabalhadores, que era um de seus objetivos de governo. Ainda de acordo com Costa (1986), a burocracia dos sindicatos se elevou,

resultando por sua vez em mais ineficiência. Kaufmann e Jobim (2013) explicam que a criação do imposto sindical no Brasil tinha o objetivo de fortalecer e consolidar essas organizações no país, uma vez que historicamente tinham baixa representação. Mas em termos práticos acabou contribuindo mais para o fortalecimento de organizações que nem sempre tinham como objetivo principal proteger os direitos trabalhistas.

No contexto do Regime Militar, as organizações sindicais foram fortemente afetadas pelo Estado, fazendo com que algumas delas até mesmo fechassem as portas, e outras se voltassem a satisfazer os interesses governamentais, reduzindo a força dessas entidades no Brasil (BERNARDO, 1992; GREGÓRIO, 2007). Com a Constituição de 1988 a relação entre os sindicatos e o governo se enfraqueceu ainda mais, então dificultando a interferência na gestão dos sindicatos (OLIVEIRA, 2005).

Desde o final dos anos 1960, e depois nas décadas de 1970 e 1980, houve intensificação das tecnologias utilizadas nas mais diversas funções e, também, para a produção de inúmeras mercadorias. Neder (1989) realizou um estudo que afirma que alguns dos sindicatos viam com maus olhos a possibilidade de incremento na automação nos processos industriais, uma vez que isso resultaria no desemprego para muitos trabalhadores. Por outro lado, sindicatos maiores estavam dispostos a criar comissões de trabalhadores que fossem capazes de lidar com as novas tecnologias.

No final dos anos 1990, Cardoso (1999) explicava que com avanço que já era possível perceber por parte da tecnologia no ambiente de trabalho, era possível vislumbrar uma tendência na qual uma série de funcionários perderiam seus empregos, e o que era então chamado de “desregulamentação” e “flexibilização” das relações de trabalho tinha como uma das propostas centrais a redução ou até mesmo extinção do poder sindical, e que isso significava retornar a força de trabalho para a condição de algo que seria interpretado como mercadoria. Isso mostra que as medidas que passaram a vigorar após a Reforma Trabalhista de 2017 não eram ideias novas para diversos personagens do cenário político e econômico nacional.

Muito desse cenário vislumbrado para os sindicatos acontecia em razão da atmosfera de liberalização econômica vivenciada pelo Brasil e pelo mundo a partir do final da década, na procura de seguir as medidas estabelecidas pela agenda do Consenso de Washington. Com a facilitação do comércio, aumento da concorrência para postos de trabalho representados pela cada vez mais crescente participação da mulher no mercado de trabalho, além da desregulamentação de muitos mercados, e uma preocupação central em tornar as economias mais inseridas em um sistema de competição, diminuindo a proteção a determinados mercados, impactou negativamente no poder de barganha das entidades sindicais (CACCIAMALI, 2005).

A partir de 2000, no primeiro mandato do presidente Lula no poder, houve intensificação da divisão sindical no Brasil, enquanto no mandato seguinte do mesmo presidente evidenciou-se maior proximidade entre organizações como CUT – Central Única dos Trabalhadores e a FS – Força Sindical (GALVÃO, 2009). Merece menção o fato de que o ex-presidente Lula havia sido um líder sindical conhecido no Brasil, com atividades nessas entidades desde o final dos anos 1960, e quando assumiu o governo em 2003, as entidades sindicais interpretaram que havia uma oportunidade para fortalecimento. Entretanto, não possível observar alterações significativas nas estruturas

dos sindicatos a fim de que se adequassem ao novo contexto político e econômico no qual o Brasil estava inserido (RADERMACHER; MELLEIRO, 2007).

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, Campos (2016) sinalizou alguns aspectos da estrutura sindical que precisavam ser modificados a fim de garantir a continuidade da existência dessas entidades. Dentre os aspectos levantados, já era mencionado que uma entidade que se mantinha por meio de uma arrecadação compulsória, e que não assumia a possibilidade de concorrência para a mesma categoria não parecia contar com uma sobrevivência muito duradoura.

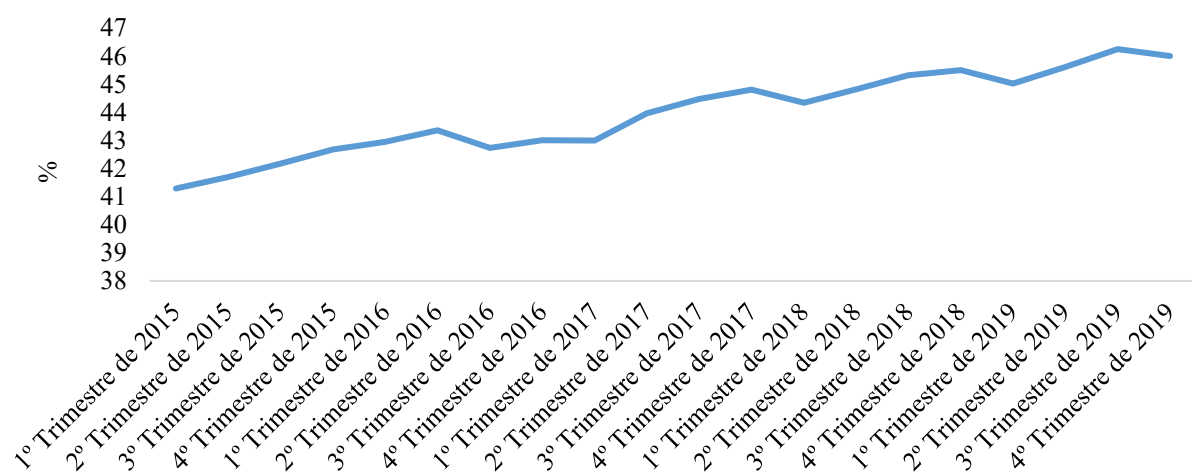
Com o passar dos anos, alguns aspectos da CLT passaram a ser considerados como incompatíveis com a atual realidade vivenciada pelo país. Fernandes (2017) ressalta ainda a facilidade com a qual a reforma trabalhista foi aprovada, em razão da CLT ser uma lei ordinária que não exigia aprovação por parte de altas patentes de parlamentares, e não seria necessária alterar a Constituição Federal. Além disso, a reforma contou com o apoio de grande parcela dos parlamentares, o que facilitou a aprovação de diversas alterações nas leis trabalhistas brasileiras.

3 OS OBJETIVOS DA REFORMA

A reforma trabalhista tinha como um dos principais objetivos lidar com elevadas taxas de desemprego que o Brasil atingiu de 2015 a 2017, além de buscar por uma melhor adequação da legislação trabalhista à realidade nacional. Outro objetivo defendido quando da consideração da reforma era a redução da informalidade no país. No gráfico abaixo é possível verificar as taxas trimestrais de trabalhadores em empregos informais do primeiro trimestre de 2015 ao último trimestre de 2019, considerando as seguintes categorias: Empregado do setor privado, exclusive trabalhador doméstico – sem carteira de trabalho assinada; trabalhador doméstico – sem carteira de trabalho assinada; Empregado no setor público, exclusive militar e funcionário público estatutário – sem carteira de trabalho assinada; conta própria. Conforme é possível perceber, houve aumento do número de trabalhadores na informalidade.

Alguns motivos que impulsionaram a reforma trabalhista são mencionados por Martins (2017), dentre eles a intenção de que fossem reduzidos os números de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho, uma vez que mais de três milhões de ações eram propostas cada ano no Brasil. Além disso, também era uma das pretensões da reforma reduzir a possibilidade de ativismo judicial, que ocorre quando o Poder Judiciário acaba atuando de forma a expandir seu poder para decisões tomadas sob a responsabilidade de outros poderes. Martins (2017) também ressalta o objetivo da flexibilização dos direitos trabalhistas como uma tentativa de garantir maior número de empregos para a população, e, também, a presença de maior possibilidade de negociação entre as duas partes – empregador e empregado – considerando o empregado capaz de barganhar as condições de trabalho desejadas junto à empresa, estimulando maior diálogo entre as partes, de forma que a Justiça do Trabalho não precisasse interferir tanto nas negociações.

Gráfico 1: Taxa de informalidade no Brasil do 1º Trimestre de 2015 ao 4º Trimestre de 2019



Fonte: Elaborado com dados do SIDRA, IBGE (2020).

Do ponto de vista econômico, Teixeira (2019) acrescenta que a rigidez presente no mercado de trabalho foi considerada um entrave para a retomada dos investimentos da economia brasileira, que estava vivenciando um período de crise. No entanto, a respeito da relação entre a flexibilização das relações de trabalho proposta pela reforma e o aumento dos patamares de emprego, Teixeira (2019, p. 60) explica que:

A relação entre flexibilização das relações de trabalho, retomada dos investimentos, emprego e crescimento econômico é mais complexa do que os enunciados da teoria liberal preconizam. Há pesquisas, por exemplo, que demonstram que as reformas laborais não produzem ganhos em termos de ampliação do emprego, mas podem acentuar seus danos ao substituir postos de trabalho protegidos e com direitos por trabalho precário e sem proteção social, criando, inclusive, um desincentivo às empresas por novas tecnologias e ganhos de produtividade.

Nesse sentido, Filgueiras, Lima e Souza (2019) explicam que para que a reforma tenha eficiência é apresentado aos trabalhadores uma espécie de dilema entre emprego e direitos trabalhistas, sendo que em um contexto de reforma a flexibilização dos direitos necessariamente significa um corte de direitos, uma vez que com as garantias mínimas estabelecidas por lei antes da reforma não estava impedida a negociação de melhores condições de trabalho, desde que fossem garantidos os direitos já conquistados, e também pelo fato de que direitos que já eram flexíveis antes de uma reforma mas apenas se aplicavam a casos específicos deixam de existir após as novas medidas entrarem em vigor. Dessa forma, esses mesmos autores deixam claro que o trabalhador se torna prisioneiro de sua situação de subordinação.

4 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS

De acordo com Carvalho (2017), a reforma trabalhista de 2017 foi a que provocou maiores alterações nas leis trabalhistas desde a CLT em 1943. Questões relacionadas à jornada de trabalho, férias, terceirização, entre outras medidas, contribuíram para uma discussão que questionava os fanhos para os trabalhadores e para os empregadores, trazendo muitas controvérsias.

Sobre a jornada de trabalho, passou a existir a possibilidade de redução do tempo de almoço para 30 minutos, caso fosse acordado em convenção. Houve alterações ainda no que se refere à prática de banco de horas, que anteriormente à reforma, apenas poderia ser firmado por meio de convenção, e após as novas medidas pode também ser resultado de um acordo individual (SEBRAE, 2017).

Com a reforma tornou-se possível ainda realizar jornadas de 12 horas de trabalho, com a condição de haver 36 horas ininterruptas de pausa. Sobre a jornada parcial de trabalho, que antes da reforma ser colocada em prática, apenas poderia ser de 25 horas por semana, passou a poder ser realizada em até 30 horas semanais, sem que haja possibilidade de fazer horas extras, ou ainda podendo ser de 26 horas por semana, com a chance de 6 horas extras (SEBRAE, 2017).

No quesito remuneração, o ponto principal da reforma foi a retirada de impostos sobre abonos, prêmios e diárias para viagens (BRASIL, 2017). É possível ainda diferentes remunerações para o mesmo cargo, desde que sejam empresas diferentes (CARVALHO, 2017). Também passou a ser considerada na lei de maneira mais clara a remuneração pela produtividade do trabalhador. Antes da reforma já existiam formas de remuneração baseadas na produtividade, como é o caso das comissões, e o empregador precisava pagar o salário-mínimo, além de pagar a remuneração variável. Após a reforma, os acordos com relação à remuneração variável podem ser negociados diretamente entre empregado e empregador.

A Reforma Trabalhista, trouxe ainda a criação da Comissão de Representantes sem vínculo sindical, visando a mediação entre trabalhadores e empresários, regra somente vigente para empresas que possuem 200 colaboradores ou mais. Para empresas que possuem entre duzentos até três mil empregados, a comissão será composta por três membros. Para as empresas com o número de empregados variando de três a cinco mil, haverá cinco membros na comissão, por fim para as maiores empresas, com uma estrutura contendo acima de cinco mil colaboradores, a comissão contará com sete membros, para representar e mediar os trabalhadores (DIEESE, 2017).

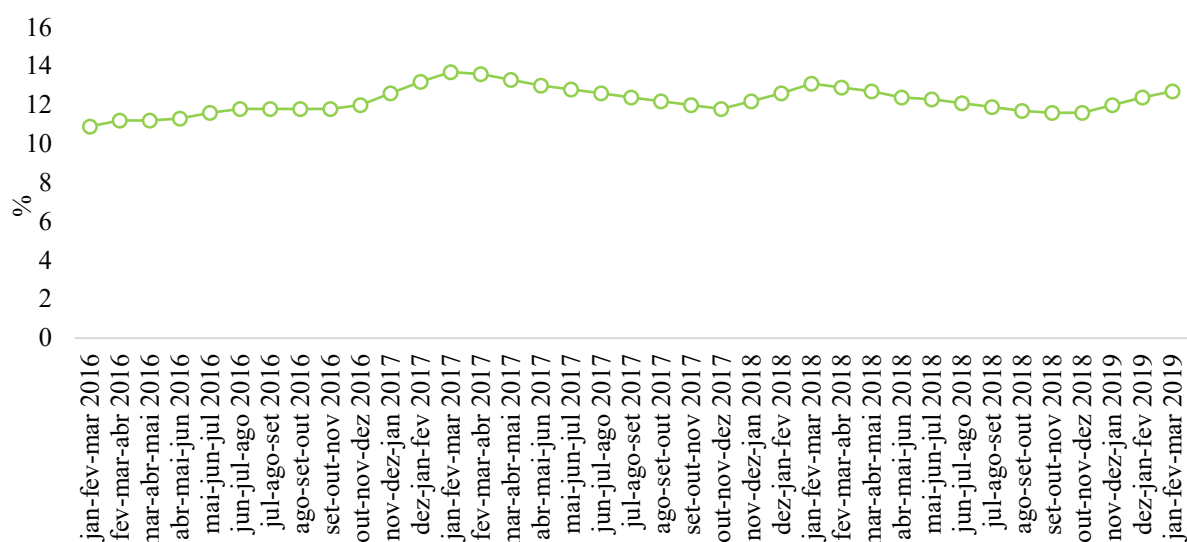
Neste sentido, muitas das medidas que vieram no escopo da reforma trabalhista foram consideradas alvo de discussões e questionamentos. Argumentos de que a reforma reduziu direitos trabalhistas que foram conquistados ao longo dos anos no país, sendo, portanto, símbolo de retrocesso, apareceram em diversas frentes. Inicialmente, deve-se ter em mente que o objetivo central da reforma seria o de dinamizar a economia, e possibilitar a criação de mais postos de trabalho, em um momento de crise econômica, sem interferir nos direitos já adquiridos pelos trabalhadores.

Após alguns anos da reforma, um dos principais argumentos é que ainda não foi possível observar os efeitos positivos pressupostos com a reforma trabalhista. Ainda que seja defendido que o difícil momento econômico e político enfrentado pelo país seja o responsável por blindar a visualização das consequências positivas da reforma, em

razão das incertezas e da falta de confiança que esteve presente no mercado, seria preciso avaliar o que de fato foi possível observar após a reforma.

No cenário do mercado de trabalho nacional, a elevação no número de contratações em geral resulta de interesses setoriais, ou então de interesses de alguns empresários em expandirem suas atividades. Entretanto, em cenários de incerteza e falta de confiança, há um natural desestímulo para que este movimento ocorra. No gráfico a seguir pode ser observada a trajetória da taxa de desocupação formal no país, englobando o período no qual foi colocada em prática a reforma trabalhista. Pode-se observar que ela não sofreu alterações significativas.

Gráfico 2: Taxa de desocupação por trimestre móvel no Brasil, do 1º trimestre de 2016 ao 1º trimestre de 2019



Fonte: Elaborado com dados da PNAD Contínua (2019).

No relatório sobre indicadores industriais fornecido pela CNI (2019) para o mês de março, observa-se que variáveis como emprego, massa real salarial e horas trabalhadas na produção também permaneceram sem alterações consideráveis desde o início do vigor das medidas da reforma trabalhista, o que é mais um argumento para corroborar que o resultado pretendido ainda não foi atingido.

Também é válido considerar que a flexibilidade das relações de trabalho, presente na reforma nem sempre poderá ser observada na prática, isto é, muitas vezes os trabalhadores poderão ser coagidos a aceitarem determinadas condições de trabalho por conservarem o receio de perderem seus empregos. Um exemplo disso é a possibilidade de redução do tempo para a pausa do almoço. No caso de um empregado se sentir mais confortável com menos tempo para a pausa, há um bom resultado da conquista. Por outro lado, pode haver situações nas quais o empregado prefira permanecer com a uma hora de pausa, e o empregador use algum método para forçar uma pausa de menor duração. Esse tipo de abuso pode ocorrer também com no que se refere às férias fracionadas. Pode haver situações nas quais os empregadores prefiram

que o trabalhador fique menos tempo seguido afastado do trabalho, para evitar despesas com a contratação de algum funcionário temporário que possa ser necessário em um período de 30 dias corridos de férias. Dessa forma, é preciso pensar que, se por um lado algumas regras da legislação trabalhista poderiam ser consideradas entraves para o aumento das taxas de emprego no país, após serem eliminados o trabalhador pode estar exposto a algumas fragilidades, as quais nem sempre tem condições de lidar, o que não necessariamente proporciona maior liberdade de escolha para o empregado.

Krein e Colombi (2019) explicam que as medidas da reforma trabalhista podem ser classificadas em três pilares, e um deles é justamente a individualização dos riscos, que ocorre entre empregador e empregado. Dentre os aspectos presentes na reforma trabalhistas que podem ser encaixados neste pilar está justamente a instabilidade da remuneração e da jornada de trabalho, de forma que a negociação irá depender de cada um dos envolvidos. Outras medidas tais como a possibilidade de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em lugares insalubres, ou então que a negociação direta no momento da demissão, estão também incluídas nos riscos que passaram a ser divididos entre as duas partes.

Ademais, Cassar (2017) esclarece que o trabalhador sempre vai estar em uma condição de maior vulnerabilidade jurídica, o que significa dizer que ele não tem o mesmo poder de negociação que a empresa para qual ele trabalha, e que a reforma considera que o empregado estaria disposto a renunciar a seus direitos trabalhistas de maneira voluntária, e isso ocorre pela nova legislação considerar que a negociação coletiva deve prevalecer sobre o que foi estabelecido pela legislação.

Esse argumento é endossado no trabalho de Fernandes, Guilherme e Silva (2019), que pontuam que a Constituição de 1988 tem como um de seus princípios a proteção ao lado hipossuficiente de uma negociação, que no caso da relação entre empregador e empregado seria o empregado. Ao viabilizar a negociação entre as partes mencionados de forma que o que for decidido por meio de acordos prevalece sobre o que está na lei, além permitir algo que pode ser considerado inconstitucional, ainda não interpreta que o funcionário não possui as mesmas condições de negociar quando comparado a uma empresa grande, o que resultaria em não realização do papel da lei de proteger o lado mais frágil da negociação.

A respeito disso, Martins e Dias (2018) comentam a respeito do não retrocesso social que deveria ser defendido, uma vez que com as regras da reforma trabalhista o acesso à justiça ficará mais difícil aos trabalhadores, e talvez isso seja um ponto que tenha contribuído para a formulação do argumento de que há excesso de processos trabalhistas em tramitação. Em suma, é explicado que a reforma privilegia os interesses dos empresários.

Com relação à questão do emprego, Scheifer e Mandalozzo (2019) retomam as antigas regras da CLT e afirmam que as menores taxas de desemprego no país foram atingidas durante sua vigência, o que sugere que o percentual de trabalhadores empregados não está diretamente relacionado à forma como a legislação trabalhista está estruturada ou à como é feita sua regulação, mas possui relação direta com o desempenho da economia naquele momento, isto é, o emprego é uma variável sensível às demais variáveis macroeconômicas.

Considerando a pergunta de pesquisa do presente estudo, quem não se manifestou em prol da reforma considera que as novas medidas não esclareceram as possibilidades de representação sindical, dado que após o fim da contribuição sindical obrigatória a arrecadação dessas entidades caiu consideravelmente, fazendo que fosse necessária adaptação a um orçamento menor, reduzindo, portanto, o poder e o tamanho dos sindicatos (MOTA, 2017; SILVA, C., 2019).

5 AS CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA

Como já foi mencionado, um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista de 2017 era o aumento dos patamares de emprego, visto que o país tinha observado um aumento dessa taxa a partir de 2015 em razão do cenário de crise econômica que o país atravessou. Para esse quesito ainda não foi possível observar alterações significativas como resultado da reforma, conforme ilustrado no gráfico 2. Isso possivelmente deve-se ao que foi destacado por Teixeira (2019) de que o emprego não necessariamente é influenciado por regulações ou pela legislação trabalhista na mesma medida em que sofre os efeitos do contexto macroeconômico. Devido ao momento de crise, e pela falta de confiança e incertezas presentes no comportamento dos agentes quando a reforma foi implantada, os empregadores não optaram por contratar mais, ainda que as condições de negociação fossem mais atrativas.

Scherer (2019) explica que instrumento central quando da formulação das alterações da CLT seria maior valorização à negociação coletiva, sendo esta mais valiosa do que o que estivesse estabelecido em lei. Entretanto, três fatores podem ter contribuído para que essa ferramenta não fosse utilizada da maneira planejada. O primeiro deles é que a reforma foi formulada, discutida e aprovada em pouco tempo, o que fez com que não houvesse espaço para o debate com a sociedade a respeito das novas medidas que seriam implementadas, suscitando pouco conhecimento a respeito das regras. Outro ponto ressaltado por Scherer (2019) é que antes da reforma entrar em vigor, foi instituída a Medida Provisória 808/2017, que já alterava alguns pontos da reforma, mas ainda não trazia como uma questão central a ênfase na negociação coletiva, e não havia uma forte crença de que a Medida se converteria em lei. Assim, houve receio por parte de alguns negociadores para iniciar o uso das medidas da reforma quando ela entrou em vigor. Por fim, Scherer (2019) também destaca que a forma na qual a lei estava redigida deixava margens e gerava dúvidas de interpretação a respeito da fixação de uma contribuição sindical ou de uma contribuição assistencial via acordo ou convenção, dificultando a formulação de acordos.

Sobre a terceirização, esta foi uma medida que causou polêmica quando da aprovação da reforma, um dos argumentos apresentado também está contido na discussão dos direitos trabalhistas, dado que à um trabalhador terceirizado não é preciso pagar as mesmas garantias trabalhistas que à um funcionário pertencente ao corpo de trabalho de uma empresa, o que violaria princípios constitucionais. A terceirização foi considerada uma maneira de reduzir custos por parte dos empregadores, que passariam a contratar mais por não precisarem se preocupar com alguns encargos trabalhistas. Especificamente sobre esse aspecto, Druck, Dutra e Silva (2019) explicam que foi

possibilitada uma forte mercantilização da força de trabalho, com maior precarização das condições de trabalho, ampliando elementos como a insegurança e a vulnerabilidade do trabalhador.

Com relação a algumas tendências mundiais seguidas pelo Brasil quando do implemento da Reforma trabalhista de 2017, Filgueiras, Souza e Oliveira (2019) afirmam que a reforma formulou regras mais amplas para o que se refere ao trabalho autônomo, que fornece incentivos a essa forma de trabalho, pois passa a interpretar que para ser autônomo um trabalhador não precisa necessariamente cumprir os requisitos de exclusividade ou de continuidade da prestação de serviço, conforme versava a lei no momento anterior à reforma. Além disso, após a reforma também foi possível observar aumento no prazo para o exercício de contratos de trabalho temporários, que agora podem durar até 180 dias, com possibilidade de ampliação para mais 90 dias, sendo que antes da reforma somente era possível uma extensão com autorização do Ministério do Trabalho, e a duração inicial era de apenas 90 dias. Medidas como essas facilitam as decisões dos contratantes e dos funcionários, e viabilizam prestação de serviços que se adequem melhor às necessidades de ambas as partes. Assim sendo, Filgueiras, Souza e Oliveira (2019) explicam que o Brasil passou a aplicar regras consonantes com o que já estava sendo seguido por países como Espanha, Reino Unido e México.

Mauri Silva (2019) acrescenta ainda que, como resultado geral da reforma até o momento, foi possível apenas constatar elevação do desemprego, aumento das disparidades sociais, e precarização das relações de trabalho, o que contraria os argumentos iniciais defendidos pelos apoiadores da reforma trabalhista de 2017.

Na linha do argumento acima exposto, conforme corrobora também a presente pesquisa, e considerando dados expressos nos gráficos 1 e 2, o desemprego no país não apresentou melhoras significativas, mesmo com o aumento nos postos de emprego sem carteira assinada, e sem os direitos trabalhistas assegurados. Isso direciona à ideia já apresentada por Teixeira (2019) de que as mudanças da legislação trabalhista não geram o efeito esperado quando os cenários político e econômico estão enfraquecidos.

Conforme Yamamoto (2017), as receitas dos sindicatos provêm de quatro fontes distintas de financiamento, a primeira e mais conhecida, a contribuição sindical, a seguir, a contribuição assistencial e a contribuição confederativa, e por fim da contribuição associativa, na forma de mensalidade. Desse modo, a contribuição sindical, que equivale a um dia de trabalho do contribuinte por ano, é utilizada para financiar as atividades do sindicato de base, tais quais da Federação, Confederação e da Central Sindical, em caso de filiação. A contribuição confederativa, é requerida somente daqueles trabalhadores que são associados ao sindicato, mas, somente quando é prevista na Norma Coletiva da Categoria. Por outro lado, a contribuição assistencial, deve assegurar o direito de oposição para todos os trabalhadores. Finalmente, a contribuição associativa, é o valor que exigido do trabalhador que se filia ao sindicato voluntariamente, para participar de suas atividades.

Conforme já mencionado, a desobrigatoriedade do imposto sindical resultou em queda da arrecadação dessas organizações. De acordo com informações da InfoMoney (SINDICATOS..., 2019), apenas no primeiro ano da reforma trabalhista houve redução de 90% na arrecadação. Do ponto de vista da liberdade econômica, não faria sentido pensar em contribuição obrigatória para os trabalhadores, até mesmo porque

não seria possível mensurar a real satisfação dos trabalhadores pela contribuição arrecadada se ela fosse obrigatória.

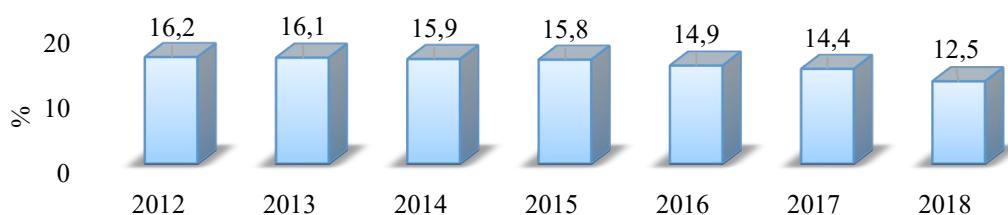
Nesse contexto, os sindicatos não teriam estímulo para de fato buscarem por medidas que protegessem os direitos dos trabalhadores. Com a possibilidade de escolha do trabalhador em contribuir ou não, a decisão de pagar a contribuição provavelmente será tomada levando em conta o desempenho dessas organizações, de forma que poderia ser avaliado o esforço em conseguir maiores conquistas para a classe representada.

Outro ponto importante a ser mencionado é a busca por evitar que organizações que podem possuir proximidade com o governo, a depender do viés político deste, não se torne um grupo que busca por privilégios, que são os chamado *rent-seekers*. Assim, a permanência da contribuição obrigatória seria uma maneira de permitir que privilégios se perpetuassem.

Neste aspecto específico, no entanto, é preciso também analisar o atual cenário político econômico para afirmar se o governo de fato deseja uma aproximação com as entidades sindicais de forma que isso surtisse o efeito acima descrito. Considerando o atual governo coordenado pelo presidente Jair Bolsonaro e seus ministros, a proximidade com os sindicatos não parece ser algo que ocupa uma posição central no planejamento do governo nacional, uma vez que os sindicatos não fornecem apoio ao governo. Em notícia recente no Jornal O Globo (BATISTA, 2019) representantes de entidades sindicais afirmaram que a relação com o governo estava ruim, e que muitas medidas foram aprovadas e colocadas em prática sem que houvesse qualquer diálogo.

Oliveira, Galvão e Campos (2019), apontam que dentre outros aspectos que impactaram os sindicatos de forma negativa, estão a prevalência do negociado em detrimento do legislado, além da inversão hierárquica dos instrumentos normativos, que acabaram por diminuir a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. De modo que, deveres anteriormente de responsabilidade dos sindicatos, como a negociação no local de trabalho, por mediação de uma comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual para aqueles colaboradores que possuem um salário com o dobro do teto da previdência, além da homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicatos, convergem para haja uma descentralização dos sindicatos, transferindo a responsabilidade para a empresa, e quiçá, para o empregador individual.

No gráfico a seguir, é possível visualizar a taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros ocupados, no período entre 2012 e 2018. Nota-se que a taxa de sindicalização no período recente não estava muito alta, e que já apresentava uma tendência de queda desde o primeiro ano considerado. Entre 2017 e 2018, a queda parece ter sido mais significativa, chegando a quase 2 pontos percentuais de diferença, provavelmente em razão da reforma trabalhista.

Gráfico 3: Taxa de sindicalização no Brasil, entre 2012 e 2018

Fonte: Elaborado com dados da PNAD Contínua (2018).

Observa-se que algumas entidades sindicais tentam forçar os trabalhadores a continuar com a contribuição, sob o argumento de que apenas se ela existir será possível realizar negociações que resultem em benefícios em prol da categoria. Entretanto, esse caminho não parece muito sensato, uma vez que a forma mais eficiente de convencimento seria por meio dos resultados efetivamente obtidos por meio da atuação sindical (LAB, 2018).

Alguns sindicatos tentam forçar os trabalhadores a contribuírem, argumentando que somente se a contribuição for feita será possível fazer negociações para conseguir os benefícios desejados pelos trabalhadores. No entanto, essa alternativa não parece muito sensata, uma vez que como qualquer outro órgão, o sindicato deveria ser estimulado a convencer os trabalhadores a contribuírem através dos resultados oferecidos anteriormente (LAB, 2018). Aliás, aqui vale retomar o argumento exposto por Campos (2016) a respeito da forma de sustentar os sindicatos por meio da contribuição obrigatória. Na realidade, muito do que foi conquistado e conservado para entidades sindicais até o período anterior à Reforma Trabalhista contou com o apoio governamental. Quando do enfraquecimento das entidades, ocorreu exatamente em razão da determinação da reforma proposta por membros do governo, e uma fonte valiosa de sustentação para os sindicatos deixou de fornecer o apoio necessário.

Um argumento muito importante, por outro lado, seria supor que apenas os trabalhadores que contribuísem fossem beneficiados pelo que fosse obtido em termos de conquistas, pois da mesma forma que não seria justo que todos os trabalhadores fossem obrigados a pagar a contribuição, também não seria justo que os que não contribuísem para o sindicato usufruíssem dos benefícios adquiridos. Isso tornaria possível um maior equilíbrio nas relações entre os trabalhadores e os sindicatos, o que, não acontecendo, cria uma situação particular para o caso brasileiro: os trabalhadores que não contribuem também possuem acesso ao eu foi adquirido (DIEESE, 2018). Dessa forma, não há estímulo para contribuir. A eficiência no sistema apenas poderia ser alcançada se funcionasse por meio de contrapartidas, tanto para o lado dos sindicatos, quanto para os trabalhadores.

Entretanto, não se pode deixar de considerar que, do ponto de vista dos empregadores, o enfraquecimento dos sindicatos é uma forma de reduzir o poder de representatividade dos trabalhadores, uma vez que os sindicatos são organizações diretamente responsáveis pela negociação de direitos trabalhista. Nesse cenário, embora muitos sindicatos assumam um papel de apenas receber a contribuição, sem que

necessariamente ela se converta em benefícios aos trabalhadores, para os que de fato exercem a sua função central fica evidente que a perda de poder implica diretamente em uma perda de poder para o trabalhador. Quando a reforma justamente tem como objetivo reduzir direitos trabalhistas adquiridos, enfraquecer os sindicatos seria como enfraquecer um agente que poderia eventualmente “atrapalhar” o corte dos direitos, em uma situação na qual o trabalhador já está com receio em razão da possibilidade de ficar desempregado, e se submete mais facilmente a condições de trabalho as quais não aceitaria em um contexto econômico e político mais estável.

Dantas Júnior (2017), que também discutiu o impacto da reforma trabalhista sobre os sindicatos, comenta a respeito do poder sindical com relação ao fenômeno chamado eficácia liberatória, que se aplica no caso das demissões cujo contrato foi firmado sob o contexto de negociação coletiva, que exige a participação do sindicato, resultado em um aumento do poder do sindicato neste aspecto específico. Entretanto, Dantas Júnior (2017) também observa os efeitos da reforma trabalhista para as entidades sindicais como algo prejudicial no sentido da representação de classes, reforçando a necessidade de que os aspectos da reforma fossem reduzidos para alterações que não ferissem princípios constitucionais.

Dessa forma, observando por esse ângulo, há também o argumento de que o enfraquecimento dos sindicatos não necessariamente constitui em algo bom para os trabalhadores, ou fornecem maior liberdade de escolha para estes, mas beneficia o empregador, que tem um problema a menos para se preocupar, dado que o sindicato seria justamente uma maneira de possibilitar que o ponto de vista do trabalhador ganhasse mais atenção em uma negociação. E uma parte do que foi deixado de arrecadar após o fim da contribuição sindical obrigatória pode ser também em razão da fragilidade das condições financeiras dos trabalhadores que acabam por se submeterem a condições menos favoráveis de trabalho. Ainda nessa perspectiva, Crasto, Delben e Ferreira (2019) argumentam que o valor cobrado pelo sindicato do trabalhador era de um dia de trabalho por ano, o que representava uma contribuição de valor muito pequeno em relação à proteção que o sindicato poderia fornecer.

Deve-se considerar ainda que a não obrigatoriedade da contribuição sindical, dentre as novas medidas trazidas com a reforma trabalhista, talvez seja a medida mais poderosa para evitar que as demais medidas fossem revogadas, pois a sem a contribuição e a conseqüente força por parte dos sindicatos, juntamente com o receio de perder o emprego por parte dos trabalhadores, tornou-se muito mais difícil para os trabalhadores “enfrentarem” de alguma forma a flexibilização dos direitos trabalhistas proposta.

Galvão et al. (2017, p. 56), apontam que:

a regulamentação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atípicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas tendem a aprofundar a desestruturação de um mercado de trabalho pouco estruturado (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários).

Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalho diretamente contratado e é representado por outro sindicato. A tendência é que os

trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. Além da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas categorias com predominância de contratos de curto prazo (atípicos, sazonais e com alta rotatividade), a tendência é a existência de sindicatos fracos, pois há maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é um pressuposto para a ação coletiva. Por isso, os efeitos desestruturantes da reforma no mercado de trabalho tendem a afetar negativamente a capacidade de ação dos sindicatos

Neste diapasão também cabe uma breve reflexão sobre sistema brasileiro de justiça que há muito tempo passa por necessárias reformulações, principalmente no tocante àquela possível crise de identidade e de uma obrigatória necessidade de uma resposta às exigências de caráter social existentes. Neste sentido preleciona Faria (2004, p. 118):

E é obrigado a responder às exigências de caráter social e econômico de modo casuístico, conforme o poder de voz, pressão e mobilização de empresas, sindicatos, ONGs etc. O que resta daquele ordenamento legal estruturado com base nos princípios da completude, coerência e inexistência de lacunas ou antinomias é substituído por uma legislação "descodificada", que parece caminhar na direção de diferentes redes normativas, bem como na substituição dos "interesses gerais" (e como princípios "totalizadores" do sistema jurídico) por interesses corporativos conflitantes entre si.

No limite, seria a própria questão da existência necessária (ou não) dos sindicatos e das representações de empregados para pleitos perante a justiça especializada no Brasil ou, ainda, perante os empregadores por meio de formação das comissões de representantes empregados, nos exatos termos do artigo 510 – A da Consolidação das Leis do Trabalho vigente no Brasil.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste trabalho foi mostrar de que forma a contribuição sindical obrigatória mantinha alguns sindicatos, partindo do pressuposto de que estes nem sempre tinham como objetivo a busca pela defesa dos direitos dos trabalhadores, ou almejavam conquistas para a categoria representada. Não se pode negar que esta situação era observada em muitas organizações sindicais pelo país, além de ser preciso considerar que o Brasil é o país que mais possui sindicatos no mundo.

Como resposta à pergunta de pesquisa sobre quais os impactos do fim do imposto sindical obrigatório, pode-se dizer que os trabalhadores obtiveram maior liberdade neste sentido, ao escolher se querem ou não contribuir, sendo este um ponto positivo verificado. No entanto, ainda não foi observada a contrapartida, de forma a trazer o equilíbrio de que apenas os trabalhadores que contribuem são os usufruem dos benefícios trabalhistas resultantes de conquistas sindicais.

Um ponto central pretendido pela presente pesquisa é justamente o de mostrar a necessidade da existência de contrapartida, tanto para que os sindicatos apenas recebam a contribuição referente ao que de fato se empenham em conquistar e/ou manter, como para o lado dos trabalhadores apenas terem direito ao que foi conquistado pelos sindicatos caso contribuam. Muitos benefícios que são corriqueiramente oferecidos por empresas no Brasil, tais como vale-refeição, vale-alimentação, plano de saúde, dissídio, entre outros, não estão previstos em lei, mas são sim resultados de negociações sindicais.

Uma outra característica que prejudica o exercício da liberdade econômica é a unicidade sindical, isto é, a possibilidade de existência de apenas um sindicato por categoria. A falta da concorrência é em si um desestímulo para que os sindicatos busquem por melhor desempenho, uma vez que sabem que há apenas uma possibilidade de filiação para os trabalhadores daquela determinada categoria.

Ainda se faz necessário ressaltar que, mesmo não havendo mais a contribuição obrigatória, há necessidade de que seja fornecida maior transparência aos trabalhadores, de forma a mostrar de que forma a verba arrecadada está sendo utilizada, para que seja possível avaliar se a contribuição é válida. As informações sobre as despesas, o montante arrecadado, e o destino da verba, deveria estar disponível a todos.

É preciso pontuar também que mesmo que os trabalhadores tenham conseguido maior liberdade para as negociações, tanto com relação à contribuição sindical, quando para acordos com seus empregadores, essa liberdade é acompanhada por maior insegurança e vulnerabilidade. Contudo, vale lembrar que esse é um aspecto da concorrência que ocorre entre os empregados, de forma que se espera que em algum momento haja um ajuste das condições de trabalho aceitas pelos empregados, ainda que isso não esteja estabelecido em lei.

Outro aspecto positivo da reforma que merece destaque é a formalização de algumas modalidades de trabalho que já ocorriam antes, e não estavam contempladas na lei por falta de atualização e adequação a uma realidade mais moderna das condições de trabalho e a uma economia mais dinâmica, como é o caso *home office* que passou a ser previsto pela lei.

Por outro lado, foi enfatizada a questão da flexibilização dos direitos trabalhistas que ocorreu com a reforma. Alguns direitos que eram garantidos por lei perderam a força frente aos acordos coletivos. Os trabalhadores individuais na maioria das vezes estarão em uma posição desfavorável no contexto da negociação com a empresa, e isso poderá resultar muitas vezes em abusos por parte das empresas, além de possibilitar que algumas condições de trabalho que antes não seriam permitidas passaram a ser após a reforma, como por exemplo a possibilidade de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em condições insalubres. Há quem alegue que impor condições mínimas para o empregador é sinônimo de assumir determinado patamar de desemprego.

No entanto, é preciso levar em conta também que muitos dos direitos trabalhistas levaram anos para serem conquistados, e o que motivou a luta por eles foi um contexto anterior de condições insalubres e/ou de exploração do trabalho, que historicamente motivaram a determinação de regras mínimas para as condições de trabalho. Talvez alguns outros impostos que devem ser pagos obrigatoriamente pelas empresas, e não são necessariamente usufruídos pelos funcionários, como é o caso da

elevada tributação sobre os lucros, que caso fosse menor resultaria em uma desoneração à empresa que certamente faria com que os encargos trabalhistas tivessem menor “peso” nas decisões de contratação.

Com relação à perspectiva de liberdade econômica, vale dizer que ela foi verificada para a questão do fim da contribuição sindical obrigatória, mas não se pode dizer o mesmo a respeito da flexibilização dos direitos dos trabalhadores no contexto da negociação coletiva, uma vez que não se deve interpretar que há a “opção” de escolher entre uma ou outra condição de trabalho, pois muitas vezes o trabalhador irá se ver em uma situação financeira na qual precisa se submeter a determinadas condições de trabalho, e isso não é uma escolha.

Por fim, vale mencionar ainda o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho com relação ao fim da contribuição sindical obrigatória, que é a questão central do presente estudo. A organização pontuou que as medidas trazidas pela reforma trabalhista deveriam ter sido colocadas em discussão por meio de audiências públicas, apesar de também concordar na necessidade do fim da contribuição sindical obrigatória, pelo fato de minar o direito de escolha do trabalhador em contribuir ou não (IGLESIAS; SHINOHARA, 2017). Pode-se acrescentar a isso a questão anteriormente mencionada sobre a unicidade sindical, que seria mais uma opção de escolha com relação à qual sindicato se filiar.

Entende-se que os resultados da discussão presente nesta pesquisa são importantes para auxiliar na verificação da eficácia da medida colocada em prática sobre o fim da contribuição sindical obrigatória, de forma que busca apresentar o histórico do surgimento da prática no Brasil e quais eram seus objetivos, além de apresentar a evolução desta prática ao longo das décadas, de forma a identificar quais os principais motivos que levaram ao seu fim.

Como sugestões de pesquisas futuras, seria interessante verificar de que forma os sindicatos de fato estão tentando lutar contra a situação na qual se encontra após a reforma trabalhista ter entrado em vigor, e quais os argumentos apresentados em contrapartida do que foi levantado em termos de falta de transparência e de insatisfação por parte dos trabalhadores com relação ao que é desempenhado em termos de negociação em como reflexo do que é arrecadado pela contribuição.

REFERÊNCIAS

BATISTA, H. G. Sob governo Bolsonaro, centrais sindicais se unem para enfrentar queda de receita e de vagas formais. *O Globo*, 27 dez. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/sob-governo-bolsonaro-centrais-sindicais-se-unem-para-enfrentar-queda-de-receita-de-vagas-formais-24160349>. Acesso em: 09 mar. 2020.

BOITO JÚNIOR, A. O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: HUCITEC, 1991. Resenha de: BERNARDO, A. C. *Perspectivas*, v. 15, 1992.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2017.

CACCIAMALI, M. C. Política social e reforma laboral no brasil. Os desafios dos sindicatos sob o governo Lula. **Relaciones Laborales**, Montevideu, v. 7, p. 64-83, 2005.

CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: O que esperar no futuro próximo?**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. (Texto para Discussão n. 2262)

CARDOSO, A. M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas Acabou?**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **IPEA, Política em Foco, Mercado de Trabalho**, n. 63, out. 2017.

CASSAR, V. B. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. **Revista do TST**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA- CNI. **Indicadores Industriais**. Ano 27, nº 3, mar. 2019. Disponível em: https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/63/c9/63c925c4-a9b3-441a-b27d-db56acd34edo/indicadoresindustriais_marco2019_v1.pdf. Acesso em: 30 maio 2019.

COSTA, S. A. A questão do imposto sindical. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 81-84, jul./set. 1986.

CRASTO, A. A. Z.; DELBEN, A. C.; FERREIRA, P. H. C. L. Receita sindical: impactos da reforma trabalhista. **Revista do TST**, São Paulo, v. 85, n. 1, jan./mar. 2019.

DANTAS JÚNIOR, A. R. Fim da contribuição sindical obrigatória – consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p. 271-287, nov. 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica, n. 178. maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: 25 maio 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Nota Técnica, nº 200**. Dez. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>. Acesso em: 24 maio 2019.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

FARIA, J. E. O sistema brasileiro de Justiça: experiência recente e futuros desafios. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.18, n.51, p. 103-125, maio/ago. 2004.

FERNANDES, C. P.; GUILHERME, G. S.; SILVA, J. B. Reforma trabalhista brasileira e suas consequências na atualidade. *In: Anais do Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social*, n. 1, p. 380-397, outubro de 2019.

FERNANDES, J. R. L. Labor Law, CLT and the Brazilian Labor Reform. **Panorama of Brazilian Law**, Rio de Janeiro, a. 5, n. 7, p. 210-242, 2017.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M.; SOUZA, I. F. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, maio/ago. 2019.

FILGUEIRAS, V. A.; SOUZA, I. F.; OLIVEIRA, G. F. Os impactos jurídicos das reformas trabalhistas e a (re)mercadorização do trabalho nas experiências internacionais. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 514-543, set./dez. 2019.

GALVÃO, A. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. **Outubro Revista**, n. 18, n. 1, 2009.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. Dossiê Reforma Trabalhista. *In: TEIXEIRA, M. O. et al. (org.) Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: UNICAMP/CESIT, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

GREGÓRIO, M. Sindicalismo de Estado e a Ditadura Militar no Brasil (1964-1985). **Em Embate Revista Digital**, Florianópolis, n. 3, p. 103-119, 2007.

IGLESIAS, S.; SHINOHARA, G. OIT frustra ideia das Centrais de que a reforma trabalhista é condenável. **Uol**, Bloomberg, 21 jul. 2017. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2017/07/21/oit-frustra-ideia-das-centrais-de-que-a-trabalhista-e-condenavel.htm>. Acesso em: 28 maio 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2018**. PNAD Contínua. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf. Acesso em: 09 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 14 maio 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **SIDRA**. PNAD Contínua Trimestral. 2020. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4097>. Acesso em: 06 mar. 2020.

KAUFMANN, R. O.; JOBIM, N. A. Centrais sindicais: histórico e constitucionalidade. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 263, p. 293-339, maio/ago. 2013.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, p. 1-18, dez. 2019.

LAB, G. Fim da contribuição sindical provoca discussão sobre modelo vigente. **Valor Econômico**, Machado Meyer, 30 jul. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/patrocinado/machado-meyer-advogados/inteligencia-juridica/fim-da-contribuicao-sindical-provoca-discu>. Acesso em: 28 mai. 2019.

MARTINS, A. P. A.; DIAS, C. E. O. A “Reforma trabalhista” e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018.

MARTINS, S. P. Alguns Aspectos Sindicais da Reforma Trabalhista. **Revista do TST**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 326-336, out./dez. 2017.

MORAES, A. A. M. **Terceirização ilícita - fraude nas relações de trabalho**. 2009. Monografia (Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho) - Instituto A Vez do Mestre, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K208702.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.

MOTA, C. V. Como a reforma trabalhista pode afetar os sindicatos e seus 150 mil funcionários. **BBC Brasil**, 31 jul. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40676314>. Acesso em: 14 maio 2019.

NEDER, R. T. Novas tecnologias e ação sindical em São Paulo: notas de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 23-33, jan./mar. 1989.

OLIVEIRA, O. M. B. A. O sindicalismo brasileiro e as práticas anti-sindicais. **Revista Sequência**, Florianópolis, n. 50, p. 29-48, jul. 2005.

OLIVEIRA, V. R.; GALVÃO, A.; CAMPOS, A. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS. Revista Crítica de Humanidades**, Salvador/Recife, n. 248, p. 668-689, set./dez., 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p668-689> . Acesso em: 25 abr. 2019.

RADERMACHER, R.; MELLEIRO, W. Mudanças no Cenário Sindical Brasileiro sob o Governo de Lula. **Nueva Sociedad**, n. 211, set./out. 2007.

SCHEIFER, C. E.; MANDALOZZO, S. S. N. Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017 – A reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 23, n. 9, p. 249-267, maio/ago. 2019.

SCHERER, C. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (orgs). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas, SP: Editora Curt Nimuendajú, 2019. p. 179-200.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. **Entendendo a Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: SEBRAE, 2017. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Anexos/folder%20reforma%20trabalhista%20-%20AF%20web%20v3.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SILVA, C. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano da reforma trabalhista. **Estadão**, 05 mar. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista,70002743950>. Acesso em: 14 maio 2019.

SILVA, M. A. The impact of the economic crisis on labor rights in Brazil. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 252-272, mai./ago. 2019.

SINDICATOS perdem 90% da contribuição no 1º ano da reforma trabalhista. **Infomoney**, São Paulo, SP, 06 mar. 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/7968826/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 28 maio 2019.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (orgs). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019. p. 53-80.

YAMAMOTO, P. C. Qual liberdade? O cinismo como figura retórica da Reforma Trabalhista: o caso da contribuição sindical. Resistência. **Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Paulo-Yamamoto-2/publication/333176499_Qual_liberdade_O_cinismo_como_figura_retorica_da_Reforma_Trabalhista_o_caso_da_contribuicao_sindical/links/5cdf4cfo299bf14d95a386do/Qual-liberdade-O-cinismo-como-figura-retorica-da-Reforma-Trabalhista-o-caso-da-contribuicao-sindical.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.