



As implicações da lei da reforma trabalhista nos sindicatos¹

Renato Rua de Almeida² ()**

A organização sindical brasileira compreende a representação de trabalhadores e empregadores, situação, aliás, esdrúxula, porque não encontra paralelo na legislação comparada dos países democráticos, onde, por razões históricas e sociológicas, entende-se por sindicato apenas aquele que representa os trabalhadores, ficando os empregadores representados por associações civis comuns.

Por sua origem corporativista, a organização sindical brasileira, compreendendo então sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores que representam respectivamente categorias profissionais e econômicas conexas e similares paralelas, tinha como paradigma o modelo sindical do fascismo italiano, e, assim, tornava-se mais fácil de ser controlada pelo Estado Novo autoritário.

Desta forma, na presente reflexão, para melhor serem extraídas as consequências da lei da Reforma Trabalhista nas estruturas sindicais e no direito coletivo de trabalho, serão examinadas apenas as implicações dessa nova lei nos sindicatos profissionais.

É evidente que as modificações da nova lei sobre a Reforma Trabalhista, em matéria de direito sindical, aplicam-se também, no que couber, em razão do nosso modelo de organização sindical, aos sindicatos dos empregadores.

A propósito, portanto, as implicações da Lei n. 13.457, de julho de 2017, que regulamentou a chamada Reforma Trabalhista, sobre a vida dos sindicatos profissionais são bastante simples, mas, ao mesmo tempo, elas causam consequências importantes.

Para tanto, talvez fosse suficiente dizer que a marca mais conhecida dessa lei sobre a Reforma Trabalhista seja a introdução da figura da prevalência do negociado sobre o legislado, ressalvados os direitos fundamentais sociais em nível constitucional, o que revela a importância do protagonismo do sindicato profissional na celebração do instrumento jurídico da convenção ou acordo coletivo de trabalho, que rege as condições de trabalho nessa perspectiva do negociado sobre o legislado.

¹ Palestra proferida no 15º Colóquio da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, no Rio de Janeiro, em 23.03.2018.

² Advogado trabalhista em São Paulo, professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP e doutor em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de PARIS I (Panthéon-Sorbonne), membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, presidente do Instituto Jacques Maritain do Brasil



A propósito, o artigo 611-A, § 5º, da CLT, com a redação dada pela lei da Reforma Trabalhista, prevê a responsabilidade dos sindicatos profissionais subscritores de convenção ou acordo coletivo de trabalho na consecução do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado na medida em que deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos que contrariem o princípio normativo da prevalência do negociado sobre o legislado.

Esse protagonismo do sindicato profissional é também evidenciado na concretização de outra figura conhecida como descentralização do nível da negociação coletiva para o âmbito da empresa, na medida em que, na dicção do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, também introduzida pela lei da Reforma Trabalhista, está previsto que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, quando anteriormente prevalecia a condição mais favorável mais das convenções coletivas de trabalho.

A propósito, Alain Supiot, em obra denominada *Homo Juridicus*, traduzida e publicada entre nós pela Editora Martins Fontes, afirma que, na conformidade da lição de Jürgen Habermas, ao conceituar o direito como uma *teoria da comunicação*, em que se localiza o fenômeno da procedimentalização do direito, como resultado do caminho natural e da tendência da regulamentação (normas heterônomas estatais) para a regulação (normas autorreguladas pelos sujeitos das relações jurídicas privadas), a negociação coletiva é, por excelência, no direito trabalho, a expressão desse fenômeno jurídico contemporâneo.

E, com a edição da obra *Au-delà de l'emploi*, pela Editora Flammarion, que é um relatório de juristas da União Europeia sobre o direito do trabalho, coordenado por Alain Supiot, foram constatadas nas legislações dos países membros as tendências da prevalência do negociado sobre o legislado, com a ressalva dos direitos fundamentais sociais constitucionais, e da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa.

Tive oportunidade de tratar desse tema em artigo publicado em abril de 2010 pela Revista LTr.-Legislação do Trabalho, intitulado *Negociação coletiva e boa-fé objetiva*.

A razão dessas tendências do negociado sobre o legislado, sempre ressalvados os direitos fundamentais sociais constitucionais, e da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa é justificada por João Leal Amado, em sua obra denominada *Contrato de trabalho*, publicada pela Coimbra Editora, ao afirmar que “o direito do trabalho é um produto da empresa moderna, constituindo a empresa o fulcro, o “princípio energético” deste ramo do direito”.

É oportuno lembrar que o artigo 2º do Código de Trabalho português de 2009 prevê que o principal instrumento de negociação coletiva é a convenção coletiva de trabalho, que compreende o contrato coletivo (I), celebrado entre sindicatos de



empregados e empregadores, o acordo coletivo (II), celebrado entre sindicatos dos empregados e várias empresas, e o acordo de empresa (III), celebrado entre o sindicato dos empregados e uma empresa.

E, para exemplificar a tendência da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa, em caso de concorrência entre as cláusulas normativas desses instrumentos da convenção coletiva de trabalho, o artigo 482 do Código de Trabalho português de 2009 prevê que o acordo de empresa (III) afasta o acordo coletivo (II) ou o contrato coletivo (I), e o acordo coletivo (II) afasta o contrato coletivo (I).

Há duas alterações importantes promovidas pela lei sobre a Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis Trabalho em relação ao direito coletivo do trabalho e mais especificamente em relação aos sindicatos, que poderão influenciar o seu protagonismo, tendo em vista as duas figuras do negociado sobre o legislado e da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa.

Essas duas alterações relativas ao direito coletivo de trabalho e mais especificadamente aos sindicatos são a contribuição sindical que deixa de ser compulsória e obrigatória e a representação eleita dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados.

Tive a oportunidade de tratar desses dois temas em artigo publicado em agosto de 2017 pela Revista Ltr.-Legislação do Trabalho, sob o título de *Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a reforma trabalhista*, como resultado de palestra proferida no VII Congresso Internacional de Direito do Trabalho, promovido pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho em São Paulo, nos dias 28 e 29 de setembro de 2017.

Estou convencido de que o sindicato brasileiro, em razão de sua estrutura, sempre teve dificuldades institucionais para desenvolver uma negociação coletiva de trabalho na perspectiva moderna do fenômeno da procedimentalização do direito preconizada acima por Alain Supiot com base na *teoria da comunicação* de Jürgen Habermas, sobretudo para a concretização da figura da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa.

É que, como se sabe, a Constituição Federal de 1988 apenas parcialmente disciplinou a liberdade sindical tal qual prevista pela Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, isto é, disciplinou a autonomia sindical em relação ao Estado, na forma prescrita do artigo 8º, inciso I, do texto constitucional, em que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. A partir de então os sindicatos deixaram de exercer função delegada do Poder Público, como



constava dos textos constitucionais desde a Carta de 1937, constituindo-se pessoa jurídica de direito privado.

Essa é, portanto, a primeira dimensão da liberdade sindical, isto é, a autonomia em relação ao Estado, vale dizer a liberdade da organização sindical de se organizar como preferir, sem a intervenção do Estado no seu controle, que foi agasalhada pelo texto constitucional brasileiro de 1988, como consequência da ação promovida por parte do movimento de trabalhadores de São Paulo compromissado com a liberdade sindical prevista pela Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, que o levou inclusive em 1975 a formular duas representações contra o governo brasileiro de então perante o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, em razão primeiramente de intervenção administrativa do Ministério do Trabalho no Sindicato dos Trabalhadores da Perus, da periferia de São Paulo, e posteriormente no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, naquela época presidido pelo sindicalista Lula, que depois foi eleito para presidente da República em dois mandatos consecutivos.

A propósito, ambas as representações formuladas contra o governo brasileiro de então perante o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho tiveram por base parecer por mil proferido e que foi publicado pela Revista LTr-Legislação do Trabalho, em setembro de 1974, sob o título *Da intervenção administrativa em sindicato. A estrutura da CLT em face das normas internacionais*.

No entanto, de forma contraditória, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, II, prescreveu a forma da unicidade sindical, em vez de assegurar o princípio da pluralidade sindical, ao vedar a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um Município, bem como, no artigo 8º, inciso III, prescreveu a forma anacrônica e de origem corporativista da representação por categoria, em vez da representação democrática daqueles trabalhadores filiados ao sindicato.

Ora, a unicidade sindical e a representação por categoria contrariam o artigo 2º da Convenção n. 87 de 1948 sobre a liberdade sindical, do qual é extraída a ideia de que pluralidade é um corolário da liberdade sindical, conforme preconizam Alain Supiot, em seu livro *Le droit du travail*, publicado pela editora PUF, e J-M. Verdier, em seu clássico *Syndicats*, da editora Dalloz.

Essas formas antidemocráticas e impostas pelo Estado de organização sindical – unicidade sindical e representação por categoria – eram alimentadas pela contribuição sindical obrigatória e compulsória também antidemocrática e imposta pelo Estado, conforme prescrição do artigo 8º, inciso IV, do texto constitucional, ao prevê-la para toda a categoria profissional, tal como era estipulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, no capítulo sobre a contribuição sindical.



Essa forma de contribuição sindical obrigatória e compulsória imposta pelo Estado a todos os trabalhadores representados pela figura esdrúxula da categoria profissional conflitava com outro princípio fundamental da liberdade sindical, na esteira da Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, que é a liberdade individual do trabalhador de filiar-se ou se manter filiado a sindicato, que, por sinal e de forma conflitante com a disposição do mencionado inciso IV do artigo 8º do texto constitucional, é prevista pelo artigo 8º, inciso V, do mesmo diploma constitucional.

Portanto, as características da unicidade sindical, da representação por categoria e da contribuição sindical obrigatória e compulsória faziam o sindicato profissional brasileiro ser conhecido como um modelo semicorporativista, que teve oportunidade de examinar em artigo publicado pela Revista LTr.-Legislação do Trabalho, no mês de janeiro de 2013, intitulado *O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista ?*

Ora, esse modelo semicorporativista do sindicato profissional brasileiro proporcionava-lhe uma estrutura administrativa complexa e abastada pela vultosa contribuição sindical arrecadada compulsoriamente dos trabalhadores, sem que fossem, em sua maioria, seus filiados, levando-o a preocupar-se prioritariamente com o assistencialismo, facilitado e incentivado pela relação prevista pelo artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho, deixando de reivindicar esses mesmos direitos para os trabalhadores junto às empresas ou junto ao Estado, mas que lhe tem sido útil como instrumento para permitir que as diretorias sindicais se perpetuassem no poder, além de ser um sindicalismo pouco representativo nos locais de trabalho e sem maiores preocupações com a adaptação da eficácia da legislação trabalhista e das cláusulas normativas e econômicas das convenções coletivas de trabalho nas pequenas e médias empresas, que são as que têm maior índice de oferta de emprego, como ocorreu, por exemplo, com a implantação frustrada da nova modalidade do contrato de trabalho por prazo determinado prevista pela Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, por falta de apoio e mesmo por oposição dos sindicatos profissionais, resultando, diante das dificuldades econômico-financeiras dessas pequenas e médias empresas, uma expressiva quantidade de seus trabalhadores na informalidade, como tive a oportunidade de examinar em artigo publicado pela Revista LTr.-Legislação Trabalhista, de outubro de 2000, intitulado *A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho*.

Mas esforços foram feitos no sentido da mudança desse modelo sindical semicorporativista, como, por exemplo, aquele junto ao Conselho Federal da OAB para que fossem autorizadas audiências públicas, tendo em vista a discussão sobre a possibilidade do patrocínio do envio ao Congresso Nacional de proposta de emenda constitucional, com quórum qualificado, nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, para a aprovação da Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, sobre liberdade sindical, consagrada universalmente como liberdade pública e direito humano, e, assim, fossem afastadas as características da unicidade sindical, da representação por categoria e da compulsoriedade e obrigatoriedade da contribuição sindical.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

Para tanto, um grupo de trabalhadores militantes e ligados aos movimentos de oposição sindical e advogados trabalhistas de São Paulo, com minha participação, formulou o pedido nesse sentido processado sob o n. 2007.29.01997-01 junto ao Conselho Federal da OAB, que, no entanto, o rejeitou.

A decisão do Conselho Federal da OAB, ao rejeitar liminarmente o pedido de realização de audiências públicas – depois de mais de três anos de tramitação – foi justificada pelo entendimento de que se tratava de matéria fora da sua competência, como se fosse possível aos advogados brasileiros deixar de discutir se a norma constitucional brasileira positivou ou não como direito fundamental a liberdade sindical consagrada como direito humano por tratados e convenções internacionais.

Como narra o Evangelho de Lucas (Lc. 19,40), Jesus respondeu aos fariseus que se “*calarem os profetas, as pedras falarão*”, quando estes o interpelaram sobre a manifestação alegre dos apóstolos, chamando-o de Filho de Deus, durante sua entrada triunfal em Jerusalém no dia que em a liturgia da Igreja Católica comemora hoje o Domingo de Ramos, no início da Semana Santa.

Parodiando a alegoria de Jesus, é de dizer-se que o Conselho Federal da OAB calou a voz libertária de alguns dos advogados brasileiros, como verdadeiros profetas, ao impedir-lhes discutir de forma racional e democrática uma proposta para completar no texto constitucional a efetividade da noção da liberdade sindical segundo a Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, sobretudo em relação às questões da unicidade sindical, da representação por categoria e da contribuição sindical compulsória e obrigatória.

Em consequência, poder-se-ia dizer também que a Lei n. 13.457, de 13 de julho de 2017, que aprovou a Reforma Trabalhista, corresponde às pedras que falaram nos lugar dos advogados profetas de forma contundente e um tanto açodada, é verdade, ao disciplinar o fim da contribuição sindical obrigatória e compulsória, sem qualquer período transitório, deixando em polvorosa principalmente os sindicatos profissionais, que buscam, por todos os meios possíveis, tornar sem efeito essa alteração infraconstitucional.

A propósito, não ocorreu, na verdade, nenhuma inconstitucionalidade em relação à nova forma de disciplina da contribuição sindical da parte da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, porquanto, como lei ordinária, em respeito ao disposto no final do inciso IV, do artigo 8º, do texto constitucional, simplesmente alterou a também lei ordinária consolidada, que, no capítulo sobre contribuição sindical, previa, em especial nos seus artigos 578 e 579, que essa contribuição sindical seria paga de forma obrigatória e compulsória por todos os trabalhadores da respectiva categoria profissional para os sindicatos que os representassem.

A alteração do artigo 578 consolidado passa a condicionar o pagamento e o recolhimento da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos



trabalhadores e a alteração do artigo 579 consolidado prescreve que o desconto da contribuição sindical do salário dos trabalhadores para os respectivos sindicatos representantes da categoria profissional está condicionado à autorização prévia e expressa desses trabalhadores.

Em complemento, a nova redação do artigo 582 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que os empregadores só poderão descontar no mês de março de cada ano a contribuição sindical da folha de pagamento daqueles empregados que tenham autorizado prévia e expressamente seu recolhimento para os respectivos sindicatos.

O mesmo princípio da necessidade da autorização prévia e expressa vale para autorizar os empregadores descontarem em folha de pagamento dos seus empregados outras contribuições que não a sindical e que tenham sido para tanto notificados pelos sindicatos profissionais, na conformidade do disposto na nova redação dada ao artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho pela lei da Reforma Trabalhista.

Sob outro enfoque, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 462, veda ao empregador efetuar sem previsão legal qualquer desconto nos salários de seus empregados, o que reforça a sistemática adotada pela lei da Reforma Trabalhista em matéria de desconto salarial para a contribuição sindical ou outras contribuições inominadas para o sindicato profissional.

Também não implica inconstitucionalidade o fato de a matéria sobre a contribuição sindical ter sido aprovada por lei ordinária, uma vez que o texto consolidado também o fora inicialmente pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a denominação inicial de imposto sindical, posteriormente alterada para contribuição sindical também pelo Decreto-lei nº 27, de 14.11.1966, e ratificada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, instrumentos legais correspondentes às leis ordinárias, já que se vivia naqueles dois momentos distintos no Brasil um regime político de exceção, estando o Congresso Nacional com suas funções suspensas.

Além do mais, não pode prevalecer o entendimento de que, por tratar-se de contribuição de natureza parafiscal, só poderia ser alterada por lei complementar, nos termos do artigo 146, inciso III, da Constituição Federal de 1988, uma vez que não se trata de tributo propriamente dito, que favorece o interesse público, mas de contribuição social, que favorece os interesses privados das categorias profissionais, nos termos do artigo 149 do mesmo texto constitucional, que, por sua vez, exige a lei complementar apenas para a instituição de novas contribuições sociais e não para simples alterações dessas contribuições sociais, como é o caso da contribuição sindical, que continua existindo na Consolidação das Leis do Trabalho, lembrando-se, a propósito, que o mesmo ocorreu com a Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, uma simples lei ordinária e não uma lei complementar, que criou as centrais sindicais e alterou os dispositivos 589, 590, 591 e 593, da Consolidação das Leis do Trabalho, todos sobre contribuição sindical.



Mas, no afã de manter a cobrança da contribuição sindical, mesmo sem a autorização prévia e expressa dos trabalhadores, os sindicatos profissionais procuram valer-se de subterfúgios jurídicos que, na verdade, não resistem a uma melhor análise.

O mais frequente subterfúgio jurídico utilizado pelos sindicatos profissionais é pedir a autorização de uma assembleia geral extraordinária, sendo para ela convocados os membros da respectiva categoria profissional, associados ou não do sindicato, para que os empregadores, uma vez notificados pelo sindicato profissional, efetuassem descontos na folha de pagamento de todos os seus empregados, em substituição à sua autorização pessoal prévia e expressa, para a contribuição sindical supostamente devida ao sindicato.

Ora, em primeiro lugar não há nenhuma garantia de representatividade e legitimidade dessa assembleia geral extraordinária sobretudo em relação aos não associados do sindicato, que constituem a maioria da categoria profissional.

Em segundo lugar, a legitimidade dos sindicatos profissionais para convocação de assembleias gerais extraordinárias deve ser interpretada restritivamente, nos termos da inteligência do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, que as prevê para a aprovação de convenções coletivas de trabalho, quando só os associados são convocados e também para a aprovação dos acordos coletivos de trabalho, quando não só os associados, mas também os trabalhadores interessados são convocados.

Ademais, embora os sindicatos profissionais sejam, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, representantes de toda a categoria profissional, composta por associados e não associados seus, não poderão esses sindicatos profissionais convocar assembleias extraordinárias para autorizá-los junto aos empregadores cobrar a contribuição sindical de todos os empregados, quando a lei específica, no caso a Consolidação das Leis do Trabalho, prevê que o desconto na folha de pagamento dos empregados depende de autorização pessoal prévia e expressa desses empregados.

Não pode prevalecer o entendimento de que a assembleia geral é soberana para decidir coletivamente sobre a forma da cobrança da contribuição sindical, mesmo sem a autorização pessoal prévia e expressa dos trabalhadores, na medida em que, constitucionalmente, como visto, os sindicatos representam a categoria profissional.

Aliás, constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a teor do artigo 611, B, inciso XXVI, da nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho a redução da liberdade sindical do trabalhador consistente na previsão de que este poderá sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletivo ou acordo coletivo de trabalho.



Se essa vedação vale para a negociação coletiva, quando haveria contrapartida para o trabalhador, com muito mais razão vale para uma decisão de assembleia geral sem qualquer contrapartida para o trabalhador.

Ora, conforme a lição de Alain Supiot, em sua obra já citada *Le droit du travail*, editado pela PUF, o direito coletivo de trabalho francês é um direito individual com manifestação coletiva e tal ocorre tanto no que concerne ao direito sindical, como também em relação à negociação coletiva e ao direito de greve.

O mesmo pode-se dizer em relação ao direito do trabalho brasileiro, e, como exemplo, o artigo 9º do texto constitucional de 1988 afirma que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio deles defender.

Portanto, vê-se que o direito de greve é um direito individual com manifestação coletiva, cabendo ao sindicato profissional ser apenas instrumento dos trabalhadores na condução da greve.

Tive oportunidade de tratar dessa matéria em estudo publicado pelo LT Suplemento Trabalhista, nº 025/14 e intitulado *Conflito coletivo de trabalho*.

Finalmente, há que se dizer que a dimensão individual da liberdade sindical, como já visto, é consagrada pelo texto constitucional brasileiro de 1988, em seu artigo 8º, inciso V, ao dispor que *ninguém poderá ser obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato*.

Ora, a questão da contribuição sindical é um corolário dessa dimensão individual da liberdade sindical, garantida constitucionalmente, isto é, somente a manifestação pessoal prévia e expressa do empregado poderá autorizar o empregador a descontar da folha de pagamento qualquer contribuição para o sindicato da categoria profissional.

A propósito, para ilustrar, o texto constitucional da República Portuguesa de 1974, no qual o constituinte brasileiro inspirou-se, prevê, em seu artigo 55, I que *é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical*, o que demonstra que a natureza do direito sindical como sendo um direito dos trabalhadores com manifestação coletiva, e, em consequência, nesse mesmo artigo 55, II, alínea b, está garantida *a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador a pagar quotas para o sindicato em que não esteja inscrito*.

Ora, o que se está verificando, após a vigência da lei da Reforma Trabalhista, diante da perspectiva da escassez de recursos, é um movimento dos sindicatos profissionais buscando a fusão entre aqueles que representam categorias conexas e similares, inclusive de municípios vizinhos, para fazer face aos seus compromissos.



Por outro lado, é de se esperar que, embora continuando representar toda a categoria profissional, em razão também da escassez de recursos, os sindicatos profissionais busquem, no tocante ao exercício da função de negociar coletivamente, a atuar mais no âmbito das empresas, por meio de acordos coletivos de trabalho, do que por meio de convenções coletivas de trabalho na perspectiva do atendimento dos princípios normativos do negociado sobre o legislado e da descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa.

Essa postura dos sindicatos profissionais fará com que passem a ter mais senso de realidade nas negociações coletivas no âmbito das empresas, sobretudo em relação às pequenas e médias empresas, que, como visto, têm maior índice de empregabilidade, o que daria aos sindicatos profissionais mais representatividade e aderência por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, nas empresas de grande porte, especialmente as de mais de duzentos empregados, é de se esperar da parte dos sindicatos profissionais uma maior valorização da representação eleita dos empregados, conforme está previsto pelo artigo 510-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela lei da Reforma Trabalhista, superando certa hostilidade inicial que se encontra da parte dos sindicatos profissionais em relação à nova figura da representação eleita dos empregados.

Esse entrosamento que se espera entre sindicatos profissionais e representação eleita dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados certamente facilitará, com o exercício das atribuições da representação eleita previstas pelo artigo 510-B da Consolidação das Leis do Trabalho, a efetividade da participação dos trabalhadores na gestão da empresa, como direito fundamental social previsto pelo artigo 11 e especialmente pelo artigo 7º, inciso XI, ambos do texto constitucional brasileiro de 1988.

Enfim, é de se acreditar que, com o fim da obrigatoriedade e da compulsoriedade da cobrança da contribuição sindical, que dependerá da anuência pessoal prévia e expressa do trabalhadores e com a valorização pelos sindicatos da representação eleita dos empregados, duas inovações importantes trazidas pela lei da Reforma Trabalhista, o protagonismo dos sindicatos profissionais, paradoxalmente, será maior para o desenvolvimento da tendência para a efetividade dos princípios normativos do negociado sobre o legislado e da descentralização do nível da negociação coletiva para o âmbito das empresas.

Rio de Janeiro, 23 de março de 2018