



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DOCTUM DE TEÓFILO
OTONI- UNIDOCTUM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIA FLÁVIA VIEIRA BATISTA

**O ENFRAQUECIMENTO DO SINDICATO PÓS REFORMA
TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO**

i

**TEÓFILO OTONI
2023**

MARIA FLÁVIA VIEIRA BATISTA

**O ENFRAQUECIMENTO DO SINDICATO PÓS REFORMA
TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO**

Artigo científico apresentado ao Centro
Universitário DOCTUM de Teófilo
Otoni MG-UNIDOCTUM, como
requisito parcial para obtenção do grau
de bacharel em Direito.

Aprovado em: /--/

BANCA EXAMINADORA

**Prof.Mestre Marcos Poubel
Centro Universitário DOCTUM**

**Prof.Mestre Marcos Poubel
Centro Universitário DOCTUM**

**Prof.Mestre Marcos Poubel
Centro Universitário DOCTUM**

O ENFRAQUECIMENTO DO SINDICATO PÓS REFORMA TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO

¹ Maria Flávia Vieira Batista, ² Marcos Antônio Pobel Ministério Filho .

RESUMO

Resumo: O presente estudo analisa o Enfraquecimento do Sindicato dos Trabalhadores pós reforma trabalhista, em especial seus reflexos decorrente do contrato de trabalho, bem como a Lei nº 13.467/2017 que ao ser implementada no Brasil trouxe consigo várias alterações legislativas. Procedemos ao estudo da doutrina e legislação que versam sobre a matéria de direito do trabalho e seus reflexos sindicais, além das alterações de direito material e processual do trabalho. Ademais verificamos no TCC II os impactos decorrente da reforma, na Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme previsão legal identificamos que os sindicatos sofreram impactos diretos, inclusive os impactos relativos a constitucionalidade da lei vez surgiram alterações que tal reforma foi objeto de ADI com violações e prejuízos causados aos trabalhadores. Deste modo, os objetivos específicos: compreender o posicionamento do sindicato pós reforma trabalhista devido faculdade de contribuição do empregado; analisar os impactos da reforma nos sindicatos, identificar se houve aumento ou redução no número de ações que foram ajuizadas na justiça do trabalho pós reforma. Para tanto tem se como problema de pesquisa a seguinte pergunta: Como os sindicatos se manterão em funcionamento pós alteração legislativa de nº 13.467 de 2017 quando a lei permitiu que a contribuição sindical se tornasse facultativa? No primeiro momento, fizemos uma reflexão histórica sobre a origem do sindicato, passando brevemente pela influência da Europa no Século XVIII, apontando as contribuições dos trabalhadores europeus para o surgimento dos sindicatos no Brasil na década de 1930. No segundo momento trouxemos algumas reflexões sobre os requisitos da relação de trabalho, apontando os elementos que caracterizam a relação de emprego. No terceiro momento buscamos apresentar os reflexos da Reforma trabalhista no contrato de trabalho. Por fim, tecemos considerações sobre os ajuizamentos das ações trabalhista pós reforma trabalhista e a intensificação de novos postos de trabalho nessa nova era influenciados também pela crise do COVID 19. Em termos metodológicos, deve se pontuar que a pesquisa é qualitativa, bibliográfica e tomamos como referência para o estudo a CF/88, CLT, Lei nº 13.467/2017, doutrinadores que discutem sobre trabalho e sindicatos, dentre outros. Por fim é importante considerar que a Reforma Trabalhista

¹ Bacharelanda no Curso de Direito no Centro Universitário de Teófilo Otoni-MG.

² Docente responsável por ministrar a disciplina de TCC II no curso de Direito da UNIDOCTUM- MG.

teve alterações que prejudicaram, o empregado. Consideramos que os ganhos foram para os grandes empregadores da mão de obra trabalhadora, aquele que detém a força do capital, aquele que controla a força de trabalho, que explora a mais valia relativa e absoluta. Logo, a Reforma impactou de forma negativa na vida daquele que possui uma única mercadoria para a venda, a força de trabalho. Desse modo, é possível identificar que as consequências da RT são diversas na vida do assalariado, do chão da fábrica a exemplo, a flexibilização do trabalho, a redução no número de ações que foram ajuizadas na justiça do trabalho, advindas da insegurança jurídica advinda do receio do trabalhador ajuizar ações na justiça do trabalho devido a aplicabilidade da Reforma aos casos concretos, de modo especial refletiu no pagamento de honorários advocatícios e perícias. Assim, o trabalhador tornou-se ainda mais vulnerável, tendo em vista que ele é a parte fraca da relação de trabalho, conforme prevê (DELGADO, 2017).

Contudo, para que de fato efetivemos um Estado democrático de direito, conforme preve o artigo 1º da CF/88 é necessário preservar a presença dos sindicatos livre e independente nas negociações coletivas junto a classe trabalhadora para que legitimem este espaço e imponham direitos oriundos das relações de trabalho.

Palavras chave: Sindicato; Reforma, Empregado; Empregador; Enfraquecimento.

1-INTRODUÇÃO

O tema em discussão é de extrema relevância apresenta conceitos e/ou origens, histórica do sindicato e o reconhecimento desta instituição tendo em vista que reflete diretamente na constitucionalidade da norma vez que encontra guarida no artigo 8º da CF/88 “É livre a associação profissional ou sindical, desde que observado o seguinte: a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação do sindicato, nem mesmo o poder público pode interferir na relação do empregado com o mesmo. Logo, a Carta Magna de 1988 garante a estabilidade provisória do empregado após a inscrição da candidatura como representante sindical.

Desse modo, o presente estudo busca analisar o Enfraquecimento do Sindicato dos Trabalhadores pós reforma trabalhista, em especial seus reflexos decorrente do contrato de trabalho, bem como a Lei nº 13.467/2017 que ao ser implementada no Brasil trouxe consigo várias alterações legislativas.

Procedemos ao estudo da doutrina e legislação que versam sobre a matéria de direito do trabalho e seus reflexos sindicais, além das alterações de direito material e processual do trabalho. Ademais verificamos os impactos decorrente da reforma, Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943, na Constituição Federal de 1988 e também nas legislações esparsas.

Quanto aos objetivos deste trabalho estes se propõem a compreender o posicionamento do sindicato pós reforma trabalhista devido faculdade de contribuição do empregado, analisar os impactos da reforma nos sindicatos, identificar se houve aumento ou redução no número de ações que foram ajuizadas na justiça do trabalho pós reforma.

Em termos metodológicos, deve se pontuar que a pesquisa é qualitativa e tomamos como referência para o estudo a CF/88, CLT, Lei nº 13.467/2017, doutrinadores que discutem sobre trabalho e sindicatos, dentre outros. Quanto a estrutura do estudo os capítulos estão dispostos da seguinte forma:

No primeiro momento, fizemos uma reflexão histórica sobre a origem do sindicato, passando brevemente pela influência da Europa no Século XVIII, apontando as contribuições dos trabalhadores europeus para o surgimento dos sindicatos no Brasil na década de 1930. No segundo momento trouxemos algumas reflexões sobre os requisitos da relação de trabalho, apontando os elementos que caracterizam a relação de emprego. No terceiro momento buscamos apresentar os reflexos da Reforma trabalhista no contrato de trabalho. Por fim, tecemos considerações sobre os ajuizamentos das ações trabalhista pós reforma trabalhista e a identificação de novos postos de trabalho nessa nova era influenciados também pela pandemia do pós COVID -19 que influenciou nos contratos de trabalho.

É sempre bom refletir sobre o trabalho e as instituições sindicais como uma questão histórica importante quando se fala do sindicato, visto que ele é fruto de lutas desde os anos 30 e 40 e demarcam grandes conquistas por parte da classe trabalhadora. Contudo, pode-se notar que muitas mudanças refletiram sobre os sindicatos, desde a sua origem no Brasil e em outros países, em especial na Europa onde se origina a luta por direitos e a organização da classe trabalhadora.

Nos dizeres de Giovani (ALVES, 2009), ao tratar a importância do papel do sindicato na luta por direitos, nos asseguram que devido as mudanças sociais e a perda de direitos, o sindicato vêm perdendo espaço na participação social e na legitimação na luta por direito ao trabalho. Contudo identifica-se que a classe trabalhadora anteriormente lutava para que pudessem conquistar direitos e atualmente a luta da mesma classe é para manter os poucos direitos conquistados.

O autor supracitado faz uma crítica sobre a representação sindical e afirma que antes tínhamos um sindicato de participação, atualmente temos o sindicato de representação. Isto é, há poucos trabalhadores que participam das reuniões sindicais e dos movimentos de luta por direitos e os que participam não discutem, não fazem os enfrentamentos políticos e/ou sociais. Muitos trabalhadores vão às reuniões apenas para representar e não para lutar. E que essa participação fragilizada também coloca em xeque a legitimação dos sindicatos, tornando-o enfraquecido frente as instituições públicas e privadas.

Outra percepção sobre o papel dos sindicatos é apontada por (ZAVANELLA apud AMAURI MASCARO NASCIMENTO, 2015) para este autor, existe uma diferença entre ser membro de uma categoria ou ser de um sindicato.

Na próxima sessão trataremos algumas questões históricas sobre o sindicato no Brasil.

2- QUESTÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO BRASIL:

Nesta parte do texto não temos a intenção de esgotar a discussão sobre a questão histórica do sindicato no Brasil, enquanto instituição permanente de trabalhadores que tem como objetivo a luta pelas melhores condições de vida e trabalho da categoria. Sabe-se que historicamente o sindicato surgiu no século XVIII em decorrência da Revolução Industrial como forma de buscar melhorar as péssimas condições de trabalho, com conseqüente exploração, desvalorização, submissão e a substituição dos trabalhadores por máquinas.

Acredita-se que a revolução industrial foi um momento importante e alavancou a luta da classe trabalhadora por direitos e melhores condições de vida.

Numa perspectiva histórica, pode-se dizer que em 1824 o parlamento inglês aprovou uma lei que permitia aos empregados associarem-se a uma organização sindical, visto que a época a associação era permitida somente as classes dominantes e não as classes subalternas. (ZANELLA apud AMAURI MASCARO NASCIMENTO, 2015).

Na época existia a divisão social de classes, se mostrava como um fenômeno que demarcava as relações sociais e de poder, esse fator fortalecia o processo de exploração do trabalho contribuía para o controle dos empregados por parte dos empregadores. Em 1830, uma nova conquista para a classe trabalhadora foi nos proporcionado, quando criou-se a Associação Nacional do Trabalho, ela contribuiu para dar visibilidade em âmbito nacional aos direitos e garantias que haviam iniciado no Século XVIII.

Vale ressaltar que embora o período foi de luta por parte dos trabalhadores, também tiveram conquistas, dentre elas: fixação de salários, participação na produtividade da indústria, criação de um fundo para que pudessem atender aos trabalhadores nos momentos de vulnerabilidade econômica e social, consolidação de uma única categoria de trabalhadores. Teoricamente hoje deveríamos ter um sindicato mais fortalecido tendo em vista que o ele foi criado como resposta de lutas sociais.

De acordo com (ALVES, 2009) o surgimento do sindicato é marcado pelo fim do período da escravidão onde o trabalho escravo deu lugar ao trabalho livre e assalariado, composto por mão de obra nacional e estrangeira. O momento foi importante e atraiu trabalhadores de outras nacionalidades que vieram de outros países em busca de trabalho, pois já possuíam experiências de luta por direitos em seus países originários.

Parece nos, assim como acima indicamos que justamente por existir no Brasil no século XIX resquícios da abolição da escravidão ainda sim, a economia do Brasil passou por grandes transformações, pois durante muito tempo a produção concentrava-se em café, posteriormente passou a dar lugar a manufatura. A abolição da escravidão e da mão de obra sem assalariamento, cedeu lugar para o trabalho remunerado, o que atraiu trabalhadores vindos de outros países, em especial, da Europa.

No século XX o Brasil vivia relações de trabalho precárias devido aos resquícios deixados pelo período da escravidão. Devido a necessidade de organização para lutar por direitos, os trabalhadores começaram a se organizar e a formar uma base sólida o que deu origem ao sindicato. Assim, surge o sindicato marcado pela industrialização brasileira, com grande destaque na cidade de São Paulo, devido ao grande número populacional crescimento da produção através da industrialização se deu de forma muito rápida, alterando todo o cenário econômico (ALVES, 2009).

Destarte, destaca-se que os trabalhadores oriundos de outros países, já possuíam consciência política de direitos trabalhistas, assalariamentos e lutas sindicais, o que fortemente influenciou e contribuiu com o Brasil na formação da identidade do trabalhador e na formação dos sindicatos.

Neste período havia a divisão social de classes entre a burguesia e o proletariado. Os burgueses buscavam manter seus privilégios, já o proletariado, este buscava o mínimo de subsistência para manter a própria sobrevivência e de suas famílias. Posto que faz parte da vida do trabalhador as diversas vulnerabilidades, seja da ausência de trabalho e renda, do lazer, alimentação, vestimenta, doenças e os conflitos familiares decorrentes da ausência de emprego.

Neste período não havia por parte do empregador preocupação com os direitos trabalhistas, vulnerabilidades sociais, econômicas nem mesmo a violação de princípios da Dignidade Humana que atualmente encontra-se prevista no artigo 1º III da Constituição Federal de 1988.

Em 1930 o Governo do Presidente Getúlio Vargas foi marcado por conquistas sociais da classe trabalhadora, fortalecimento dos sindicatos a criação do Ministério do Trabalho e em 1931, a regulamentação do sindicato operário e patronal. (BERING, BOSCHETTI,2017).

Cabe destacar que o presidente Getúlio Vargas priorizou atender aos interesses da classe trabalhadora ao criar os institutos previdenciários, Institutos de Aposentadorias e Pensões, Carteira da Trabalho e Previdência Social- CTPS, legislação que regulamentava o trabalho, incluiu a jornada de trabalho, direito a férias e 13º salário, direitos que estão presentes nos dias de hoje, sob o risco de desaparecer com a reforma previdenciária e administrativa.

Todavia a Constituição do Estado Novo regulamentou a unicidade sindical, proibiu a realização de greve por parte dos trabalhadores e criou o imposto sindical. Cabe ressaltar que a criação do sindicato também foi marcado pelo período ditatorial, com forte repressão social por parte do Estado, expressões violência e o movimento de greve dos trabalhadores(LESSA,2018).

Em 1970 percebe-se uma organização por parte da categoria de trabalhadores, com ascensão do sindicato o que culminou no seu fortalecimento e união, trazendo coesão e fortalecimento, surgindo assim, os movimentos sociais e criação do Movimento dos Sem Terra, movimento este que se faz vivo nos dias atuais.

Salientamos que ao ser criado a contribuição social não era necessário que o empregado autorizasse o desconto em folha, depois da reforma, para que seja recolhido a contribuição sindical é necessário que o empregado autorize o desconto na folha de pagamento. A necessidade de autorização fragilizou a relação entre empregado e sindicato, fez com que o empregador passasse a exercer mais poder e controle sobre o trabalhador pois muitos empregados não tem a presença do sindicato na luta por direitos.

Sobre esse assunto o mesmo será tratado no tópico que discutiremos sobre a alteração da lei de 2017 Reforma Trabalhista e a classificação do sindicato no Brasil.

3- CLASSIFICAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL:

Embora a CLT não dispõe do conceito ou definição do que é SINDICATO , ainda assim, regula a filiação sindical entre as partes. O artigo 511 da CLT diz que o sindicato possui interesse econômico de estudos, atuando nos interesses de categorias profissionais e profissionais liberais, dentre outras..**Art. 511.** Este artigo discorre sobre a licitude do sindicato a fim de estudos e interesses econômicos ou profissionais [...].

Está positivado na CLT direitos individuais e coletivos e ao tratar especificamente dos direitos coletivos, aponta que o direito sindical é por sua vez um direito coletivo. Entretanto, o que se sabe é que nem toda relação coletiva de trabalho é necessário a presença do sindicato por conta do princípio da liberdade sindical também previsto prevista no artigo 507 B da CLT está expresso o princípio da liberdade de filiação Art. **507-B.** Que faculta ao empregado e empregador na relação contratual ou não a quitar as obrigações trabalhistas.

Desse modo, cabe ao empregado decidir se tem interesse ou não na filiação sindical por não possuir natureza obrigatória na sua filiação: Como se vê disposto no :

Art. 8º - **É livre a associação profissional ou sindical**, observado o seguinte: I - 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; Decreto 131/1991 (Convenção 135/OIT).

Cabe destacar que o sindicato possui interesse em abordar as relações coletivas a partir da organização do grupo com fim de buscar a defesa dos interesses na seara trabalhista. Nessa perspectiva alguns doutrinadores afirmam que existem teorias que fundamentam a personalidade do sindicato. Dentre elas pode-se dizer que estão classificadas seguinte forma:

- a) Pessoa jurídica de Direito público;
- b) Pessoa jurídica de Direito Privado;
- c) Direito Social.

Com base nesses pilares, não podemos desconiderar que devido ao Brasil ser um país que busca a democracia por direito e a liberdade de filiação ao sindicato, pode-se afirmar que a direção que buscamos assumir é a o sindicato na perspectiva de pessoa jurídica de direito privado.

Desse modo, entendemos que o sindicato se consitui com base em tres argumentos que se contram positivados no ordenamento jurídico - CF/88 onde apresenta três teorias: Uma das teorias da natureza jurídica do sindicato existe o acordo da vontade entre as partes, a segunda teoria é caracterizada como institucional e a terceira possui natureza mista, isto é, tanto existe o acordo entre as partes, quando o sindicato é visto como uma insituição. Existe um meio termo nesta última.

No que diz respeito a natureza jurídica do sindicato, pode-se concluir que esta insituição possui natureza jurídica dentro do direito do trabalho, com foco nas relações coletivas, busca defender os conflitos de intrresses entre empregado e empregador e proteger o trabalhador que é a parte fraca da relação de trabalho no sistema capitalista.

O trabalhador submete a um sistema capitalista perverso, explorador, opressivo, agressivo, violento que massifica o homem em detrimento ao capital, visto que ele explora a mão de obra assalariada e faz com que na visão de Karl Marx em sua obra O Capital, o homem se torne uma mercadoria barata devido ao assujeitamento nas exploração do trabalho humano.

Cabe ressaltar que a presença do sindicato nas relações detrabalho são fundamentais para preservar direitos sociais adquiridos e lutar pelaconsquista denovos direitos, prevenindo a violação de principios não somente trabalhistas, a exemplo o indúbio pro mísero visto que ele busca proteger o trabalhador das possíveis violações.

7-PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

Os princípios no direito do trabalho servem com norte para dar direção aos casos concretos, inspiram, deduzem, encaminham para que possam contribuir com a

interpretação da lei ou até mesmo contribuir com os legisladores. Para os casos concretos apreciados pelos tribunais o que se segue é a doutrina majoritária quem dirige as decisões, desde estas não violem a Constituição Federal de 1988 ou algum outro direito ou lei em vigência.

Um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é a proteção ao trabalhador ao entendermos que há diferença jurídica na relação contratual. A luta do direito material do trabalho é a busca pela igualdade substancial. Por isso, ao analisarmos o posicionamento doutrinário, identificamos alguns princípios no direito trabalhista, assim, se classificam da seguinte forma: Princípio da proteção ao trabalhador, Princípio da intervenção estatal, Princípio prevalência da norma mais favorável, Princípio da condição mais benéfica, Princípio indúbio pró mísero.

a) Princípio da proteção ao trabalhador:

Este princípio se propõe a reduzir as desigualdades entre empregado e empregador, colocando o empregado em posição de igualdade patrimonial. Na concepção da doutrina majoritária o empregado ao ser contratado pelo empregador, já adentra na relação contratual de trabalho de forma prejudicada, haja vista que ele chega vulnerável economicamente e por isso se submete a quaisquer condições e imposições no trabalho. De todos os princípios, este é o mais importante visto que ele é a base dos demais direitos.

b) Princípio da intervenção estatal:

Tal princípio está regulado pela vontade do Estado sob o argumento que é necessário a intervenção do Estado nas relações contratuais. Desse modo, as partes ficam submetidas ao limite e controle das relações contratuais de trabalho, impondo regras mínimas de segurança e trabalho, saúde, higiene e valores, tudo isso é controlado pelos agentes sociais.

c) Princípio prevalência da norma mais favorável:

A proposta deste princípio é regular a norma, em termos das circunstâncias mais vantajosas nas relações em que o empregado se encontrar numa posição desfavorável. Os direitos do trabalhador não pode ser suprimido, como dispõe o artigo 468 da CLT.

d) Princípio da prevalência da condição mais benéfica:

No direito do trabalho as aplicações de princípios visam à proteção de todos os trabalhadores, independente se são abrangidos ou não pela CLT. A norma atua numa perspectiva mais abrangente da proteção social a aquele que busca a inserção no

mercado de trabalho pela via do capital e se submete ao processo de exploração da força de trabalho humana.

Cabe ao princípio da interpretação da condição mais benéfica visa tratar os desiguais a medida de suas desigualdades. Este princípio busca o equilíbrio entre as partes contratante e contratado.

O artigo 468 da CLT dispõe sobre este princípio que busca proteger o trabalhador de toda situação vantajosa que ele tenha usufruído, para que se mantenha para este, independente do modo como ele o adquiriu, se por força normativa, contratual, regimental ou outra forma. Contudo, se foi concedido ao empregado algum benefício e se este possuir o requisito da habitualidade, não poderá ser suprimido.

Para a permanência do benefício ao trabalhador, é necessário que tenha o da habitualidade, pois precisa ser preservado o direito porque a benesse se torna uma cláusula contratual, não podendo haver descumprimento do acordo. O princípio supracitado encontra força no artigo 5º inciso XXXVI da CF-88 da inalterabilidade do contrato *in pejus*. Isto é, vez que empregador aceita a condição de carga horária de trabalho ou salarial que beneficia o empregado, ele acaba por se vincular a esta condição que é mais favorável ao empregado e acaba por perder a autonomia da alteração contratual, pois essa alteração passa a incorporar como condição ao contrato de trabalho. Logo, o princípio é atingido pela regra do direito adquirido (CASSAR, 2018).

Na aplicação deste princípio faz-se necessário o cumprimento de dois requisitos, a exemplo, é necessário que tenha havido um caso concreto anteriormente ou que tenha havido a aplicação de uma norma anteriormente. Para o segundo requisito é necessário que o caso concreto seja novo ou a norma a ser utilizada seja nova. A norma precisa ser aplicada de forma voluntária, pela empresa isto é, a aplicação da norma não poderá ser por imposição de nenhuma das partes.

Para a análise dos requisitos para a aplicação do princípio que visa à condição mais benéfica, como pontuada anteriormente, destaca-se que quatro elementos são fundamentais: Que situação seja mais favorável ao empregado, que seja independente de previsão contratual ou legal, que tenha habitualidade na benesse, que seja concedido de forma voluntária e incondicional, sem nenhum tipo de impedimento e haja previsão legal.

Desse modo, conforme dispõe a CLT a condição mais benéfica quando concedida de forma voluntária ao empregado, não poderá colocá-lo em risco ou oferecer nenhum tipo de prejuízo, nem violar regras ou princípios do direito do trabalho. Outro aspecto importante que precisa ser observado é o bem estar do empregado, sua satisfação pessoal, não podendo ser confundido com malefícios, conforme dispõe a súmula nº 367, II do TST c-c artigo 458 da CLT. Outro elemento que é importante considerar é a habitualidade na concessão do benefício, isto é, quando o empregador oferece algum tipo de benefício ao empregado

d)Princípio indúbio pro mísero ou indúbio pro operário.

O princípio supracitado também visa a proteção do trabalhador, tendo em vista que se houver duas possibilidades de o trabalhador ser beneficiado com duas normas, o legislador deverá aplicar a norma mais favorável para o caso concreto. O princípio da proteção ao trabalhador se desdobram, porém cada princípio possui sua especificidade para ser aplicado ao caso concreto.

Como se vê, neste princípio há a existência de conflitos na interpretação dos legisladores, para uns, ele é aplicável somente nos casos de inspiração, para outros, ele é aplicável para inspiração e interpretação e há ainda, legisladores que entendem que ele é aplicável para: interpretação, inspiração e a valoração. E há ainda, os casos em que há doutrinadores que entendem que este princípio nem deveria ser aplicado.(CASSAR, 2018.p.184).Desse modo, fica explícito a existência do conflito entre as normas, permitindo a instabilidade jurídica.

Uma característica importante desse princípio se volta para a interpretação do artigo 99 do CPC de 2015, ao se tratar da gratuidade da justiça porque o código é aplicado nos casos de hipossuficiência, depósito recursal, não comparecimento do autor na primeira audiência, conforme prevê o artigo 184 da CLT.

No próximo tópico apresentaremos os requisitos que caracterizam a relação de trabalho.

8- REQUISITOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE TRABALHO:

Todavia a relação de emprego é essencial na relação contratual. Para que haja um contrato é necessário que as partes acordem entre si..No direito do trabalho não é diferente. 'Para que as partes celebrem o contrato, encontra-se positivado no artigo 3º da CLT alguns requisitos, são eles: o empregado precisa ser pessoa física, que haja pessoalidade, subordinação contratual, habitualidade, onerosidade. Ou seja, se a relação faltar algum desses requisitos apresentados acima, a relação não se caracteriza como relação de emprego. Outro ponto importante é que precisa existir subordinação jurídica.

No próximo tópico será apresentado algumas reflexões sobre a reforma trabalhista e seus impactos no contrato de trabalho.

8-ANÁLISE DOS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTRATO DE TRABALHO.

Uma análise crítica que se faz da Reforma Trabalhista são as relações de trabalho, pois alteraram pontos importantes das relações de trabalho sob o argumento de que a proposta do governo brasileiro era que com a alteração legislativa o país pudesse avançar na economia, tendo em vista a liberdade de negociação que o empregador passaria a ter com o empregado, sendo este último a parte fraca da relação contratual. Assim, o empregado ficou mais vulnerável, conforme dispõe (DELGADO 2017).

No entanto, vários pontos foram alterados com a Reforma, podemos destacar alguns, dentre eles: O artigo parágrafo 1º da CLT foi alterado onde está positivado o direito ao abono salarial, as diárias de viagens e as porcentagens pagas aos trabalhadores comissionados. Antes da reforma, os empregados recebiam essas verbas e elas possuíam natureza salarial, o que significa dizer que elas refletiam no salário do empregado. Com a mudança trazida pela reforma, a retirada da natureza salarial retira do empregado aquilo que era seu por direito reduzindo ainda mais o salário.

Outros direitos anteriores ao trabalhador: comissão, abono, gratificação diárias de viagens, auxílio alimentação, ajuda de custo, prêmios, todos esses direitos do empregado sofreram alterações que foram prejudiciais ao empregado.

Pode-se inferir que há alguns pontos da reforma deixaram o direito do trabalhador no vácuo, a exemplo temos a gratificação que antes era verba salarial, após alterações não se sabe se continua como verba salarial ou se perdeu sua característica. Assim, podemos dizer que há um conflito de interesses e limbo jurídico. Quanto ao direito ajuda de custo visa o ressarcimento para o empregado ao gastar parte de seus recursos com o empregador quando das situações de viagens, transferência, conforme dispõe dos artigos 469 a 470 da CLT. Por ter natureza eventual com a alteração da reforma, alterou-se também o artigo parágrafo 2 do artigo 457 da CLT fez com o que perdesse a natureza salarial passando a ter nova redação.

Faz - se necessário esclarecer que as mudanças trazidas pela reforma impactam negativamente na vida do empregado, o deixa mais flexível as contratações, reforça a subordinação relacional, não incorpora as parcelas ao contrato de trabalho e viola princípios importantes. No direito do trabalho os princípios são basilares, por isso precisam ser preservado como forma de proteção ao trabalho.

Tais mudanças trouxeram implicações e cunho negativo na vida dos empregados, podemos dizer que o que se vê é uma ampliação do mercado informal de trabalho, grande redução do trabalho formal, crescimento no tele trabalho, maior insegurança jurídica por parte do empregado que tem medo litigar contra o empregador devido aos riscos de perda da ação e conseqüente pagamento de custas de honorários de sucumbência e periciais, com expressiva redução do número de ações trabalhistas na Vara do Trabalho e o mercado econômico desfavorável para abertura de novas vagas e postos de trabalho (CASSAR, 2018).

Outro ponto que cabe destacar são as demissões por comum acordo, que foi introduzido também pela reforma e o trabalho intermitente, conforme dispõe o artigo (x) da CLT tiveram crescimento tímido nos últimos 2 (dois)anos. Devido à pandemia da COVID 19 esses pontos foram ampliados tendo em vista os riscos de contaminação pelas doenças, medida emergencial criada devido à necessidade de responder pela crise sanitária instalada no mundo no período de 2020 a 2022.

Devido à ampliação do tele trabalho este ganhou força e mercado e muitos postos de trabalho no período pós pandemia não voltaram ao antigo trabalho presencial, por ser menos oneroso mais flexível e atender a um público bem maior.

Deste modo, o crescimento mesmo que tímido desses dois pontos trazidos pela reforma fez com o sindicato perdesse ainda mais sua força, contribuindo de forma acentuada para o desmonte dos direitos sociais e do trabalho. O IBGE de 2010 apontou aumento no número de pessoas desempregadas nos pais em mais de 14% .

Sabe se que a reforma trabalhista ao ser implementada pelo Governo Federal teve como principal objetivo alterar as relações de trabalho e ampliar os postos de trabalho, haja visto a escasses emprego formal.

Todas as alterações advindas da reforma, reforça coloca o empregado cada vez mais vulnerável, dependente do trabalho, subordinado, obrigando –o a aceitar toda a forma de exploração, como diz\ Marx em sua obra O capital. I Tais mudança impactam negativamente no contrato de trabalho e no sindicato que possui papel importantíssimo nas negociações do contrato e na proteção do trabalhador.

9-CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar o Enfraquecimento do Sindicato dos Trabalhadores pós reforma trabalhista, em especial seus reflexos decorrente do contrato de trabalho, bem como a Lei nº 13.467/2017 que ao ser implementada no Brasil trouxe consigo várias alterações legislativas.

Os objetivos específicos deste estudo compreender o posicionamento do sindicato e identificamos os retrocessos para o direito do trabalho e o processo de trabalho, em especial ao ajuizamento das ações trabalhistas e a redução de 60% das ações que não foram ingressadas por trabalhadores nos primeiros anos pós reforma, devido a insegurança jurídica pelas quais os trabalhadores estão sentindo. Dados estão disponibilizados no TRT. Desse modo, o sindicato ficou sem ação, diante tanta fragilidade de arrecadação e participação. Os objetivos foram alcançados.

Tem se como pergunta investigativa para este estudo que se : É possível que o sindicato dos trabalhadores possam manter seu poder de negociação com a retirada da contribuição obrigatória ? A conclusão que se chegou com o estudo é que o sindicato se tornou uma instituição tão vulnerável quantas as próprias relações de trabalho; que se não houver mudança de posicionamento político, ético, moral, os trabalhadores não se organizarem na busca pela coesão, não houver o fortalecimento dos sindicatos, ela ira se desaparecer.

O estudo apontou ainda que que houveram impactos importantes pós reforma, tanto nos textos legais, quanto no direito material e processual do trabalho se tornando objeto de ADI com violações e prejuízos causados aos trabalhadores apontam tal informação (CASSAR, 2018).

Pode se inferir que houve uma ampliação do mercado informal de trabalho, redução no trabalho formal, crescimento no tele trabalho, maior insegurança jurídica por medo de litigância com perda da ação e conseqüente pagamento de custas de honorários de sucumbência e periciais, redução do número de ações trabalhistas na Vara do Trabalho, mercado econômico desfavorável para abertura de novas vagas e postos de trabalho.

Cabe destacar que foi possível identificar também demissões por comum acordo, mudança trazida pela reforma, à introdução do trabalho intermitente, conforme dispõe o artigo 443 da CLT Devido à pandemia da COVID 19 esses pontos foram acelerados, em contrapartida o crescimento mesmo que tímido desses dois pontos trazidos pela reforma fez com o sindicato perdesse ainda mais sua força, contribuindo de forma acentuada para o desmonte dos direitos sociais e do trabalho.

Em contrapartida, o que não alterou foi o princípio da unicidade sindical, sendo possível a instalação de apenas um sindicato por base territorial, não permitindo que um único trabalhador se filie em dois sindicatos da mesma categoria, na mesma base territorial, já está contemplado n o artigo 8º da CLT.

Desse modo, é possível identificar que as consequências da RT são diversas na vida do assalariado, do empregado, exemplo, a flexibilização do trabalho, a redução no número de ações que foram ajuizadas na justiça do trabalho, advindas da insegurança jurídica do receio do trabalhador ajuizar ações na justiça do trabalho devido a aplicabilidade da Reforma aos casos concretos, de modo especial refletiu no pagamento de honorários advocatícios e perícias. Assim, o trabalhador tornou-se ainda mais vulnerável, tendo em vista que ele é a parte fraca da relação de trabalho, conforme prevê (DELGADO, 2017

10-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Alves, Giovanni Antonio Pinto. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. Revista Katálysis. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, v. 12, n. 2, p. 188-197, 2009. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/10825>>. acesso em 02 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm >. Acesso em: 05 fevereiro 2023..

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

BERING, Elaine Rosseti; BOCHETI, Ivanete. **Política social : Fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2016. Biblioteca básica do serviço social.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª edição Rev.atual- Rio de Janeiro: Forense, São Paulo.2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Serviço social em tempos de capital e fetiche**. Capital financeiro , trabalho e questão social. 2ª ed. Sao Paulo : Cortez, 2008.

LESSA, IRIS. **O novo e precário mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e mundo do trabalho**. Bointempo, 2018.

Súmula nº 367, II do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

MARX, **O capital**. (completar)

ZANELLA, Fabiano. **Direito sindical**: definição e natureza jurídica da entidade sindical.

SOUZA, Patrícia Verônica Nunes Carvalho Sobral de; MORAES FILHO, Marco Antônio Praxedes de. Direito Coletivo do Trabalho e os reflexos da Reforma Trabalhista. Marília, SP: **Revista Argumentum**, 2020. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1172> >. Acesso em: 03 fevereiro 2023.

