



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

CINTIA ALVES DA SILVA PINTO

**SINDICALISMO BRASILEIRO PÓS FIM DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Brasília

2019

CINTIA ALVES DA SILVA PINTO

**SINDICALISMO BRASILEIRO PÓS FIM DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
– FAJS do Centro Universitário de Brasília
(UnICEUB)

Orientador: Professor Claudio Santos da Silva

Brasília

2019

CINTIA ALVES DA SILVA PINTO

**SINDICALISMO BRASILEIRO PÓS FIM DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
– FAJS do Centro Universitário de Brasília
(UnICEUB)

Orientador: Professor Claudio Santos da Silva

BRASÍLIA, 17 DE ABRIL DE 2019

BANCA AVALIADORA

Professor Orientador

Professor(a) Avaliador(a)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço à Deus por sempre me sustentar, por me conceder forças, saúde, ânimo e coragem para viver cada dia da minha vida. Sem Ele, eu nada seria! É por meio Dele que consigo superar todos os obstáculos da minha vida.

Agradeço aos meus pais por todos os ensinamentos transmitidos, pela paciência, pelo amor, por acreditarem no meu potencial e por sempre me apoiarem.

À minha irmã, pelo companheirismo, pelas alegrias que concede a cada dia e por sempre me apoiar.

Ao meu namorado que desde o início desse curso ouviu todas as minhas reclamações e lamentos, escutou meu choro, me aconselhou e sempre acreditou no meu potencial.

Às minhas colegas de trabalho, Natalia e Renata, por sempre me ajudarem, me aconselharem, me darem dicas, me acalmaram.

À minha madrinha e à minha tia Cleide por sempre acreditarem no meu potencial e sempre me incentivarem a ser uma pessoa melhor.

Ao meu orientador professor Cláudio Santos da Silva pelo suporte e disponibilidade por sempre me atender, sanar minhas dúvidas e me dar dicas de como prosseguir com este trabalho.

Por fim, agradeço a oportunidade de ter estudado em uma excelente instituição, com excelentes profissionais que me proporcionaram uma formação robusta.

RESUMO

O presente trabalho analisa as alterações advindas com a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no âmbito do direito coletivo, principalmente no que diz respeito ao fim do caráter compulsório da contribuição sindical e as perspectivas do sindicalismo brasileiro. O objetivo principal da presente pesquisa é aprofundar o estudo sobre as perspectivas que se colocam para as entidades sindicais diante do fim do caráter compulsório da contribuição sindical. Para se chegar a esse objetivo principal se faz necessário analisar o sistema sindical brasileiro, sua estrutura, funções, fontes de custeio e as alterações no direito coletivo advindas com o a Reforma Trabalhista. Ainda se faz necessário analisar a relação da liberdade sindical e da contribuição sindical de caráter compulsório, o julgamento das ações de declaração de inconstitucionalidade e de constitucionalidade impetradas perante o Supremo Tribunal Federal, e as alterações advindas com a MP 873/19. Para tanto foi adotado o método de pesquisa de revisão bibliográfica. Conclui-se que o fim do caráter compulsório se fez necessário para que os sindicatos saíam da zona de conforto em que se encontram e passem a representar seus respectivos representados. Essa alteração está de acordo com a Constituição Federal de 1988 e com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, além de se proceder com os cortes das verbas compulsórias, deve ser feita uma verdadeira reforma no sistema sindical brasileiro, visando a plena liberdade sindical, tal como a substituição da unicidade pelo pluralismo sindical.

Palavras-chave: Sindicato. Contribuição Sindical. Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Liberdade Sindical.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal de 1988.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho.
MP	Medida Provisória.
ONU	Organização das Nações Unidas.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
TST	Tribunal Superior do Trabalho.
STF	Supremo Tribunal Federal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	10
2.1	Histórico dos Sindicatos no Brasil	11
2.2	Funções dos Sindicatos	15
2.3	Estrutura Sindical Brasileira	17
2.4	Formas de custeio dos sindicatos	20
2.4.1	<i>Contribuição Confederativa</i>	21
2.4.2	<i>Contribuição Assistencial</i>	22
2.4.3	<i>Contribuição Associativa</i>	24
2.4.4	<i>Contribuição Sindical</i>	24
3	IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE OS SINDICATOS	27
3.1	Alterações advindas com a lei 13.467/2017 e as Entidades Sindicais	29
3.1.1	<i>Desnecessidade da Homologação Sindical na Rescisão Contratual</i>	29
3.1.2	<i>Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas</i>	30
3.1.3	<i>Dispensas Coletivas: sem necessidade de autorização prévia da entidade sindical</i>	31
3.1.4	<i>Definição das matérias passíveis de celebração de Convenção/Acordo coletivo e a Prevalência do negociado sobre o legislado</i>	32
3.1.5	<i>Possibilidade de negociação direta entre empregador e empregado hiperssuficiente</i>	35
3.1.6	<i>Celebração de banco de horas por acordo individual escrito</i>	35
3.1.7	<i>Acordo individual para pactuação da compensação da jornada mensal</i>	36
3.1.8	<i>Comissão de representação dos empregados</i>	36
3.1.9	<i>Facultatividade da Contribuição Sindical</i>	37
4	O SINDICALISMO BRASILEIRO E O FIM DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	39
4.1	Liberdade Sindical e a Contribuição Sindical no Brasil	40
4.2	Julgamento das ações propostas perante o STF (ADIs e ADC) sobre o fim da Contribuição Sindical Compulsória	42
4.3	Alterações na Contribuição Sindical advindas com a MP 873/19	48
4.4	Perspectivas do sindicalismo brasileiro após o fim do caráter compulsório da Contribuição Sindical	50
	REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

No âmbito da defesa dos direitos trabalhistas, as organizações sindicais possuem um papel importantíssimo, visto que os trabalhadores apenas ganham corpo, estrutura e potência de sujeito coletivo por intermédio dessas organizações associativas de cunho profissional, e é, a partir delas que conseguem empreender esforços adequados para manutenção de direitos já conquistados, assim como para a aquisição de novos direitos trabalhistas.

O Brasil vive uma terrível crise, a qual abrange dimensões moral, política, econômica, financeira e social. Em virtude da insegurança que esse contexto gera, assistimos frequentemente à altos índices de inflação, demissões em massa, falências de empresas e desemprego. E como forma de enfrentamento a essas questões o que se vê são desmontes de direitos dos cidadãos brasileiros, tais como a flexibilização da legislação trabalhista, com o argumento de que isso gerará mais empregos, diante da diminuição dos custos para os empregadores.

A Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, entra em vigor nesse contexto de crise, sendo tratada como resposta a alguns dos problemas que a sociedade enfrenta. A referida lei alterou aspectos tanto do direito individual quanto o direito coletivo.

Para fins do presente trabalho, faz-se necessário realizar um corte no objeto. Assim, por mais que diversas alterações tenham ocorrido com o advento da Reforma Trabalhista no direito individual, o presente trabalho se limitará a tratar das alterações que ocorreram no âmbito do direito coletivo, tais como, a não obrigatoriedade das homologações das rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço pelos sindicatos, e o fim do caráter compulsório da contribuição sindical.

Será dada ênfase principalmente ao fim do caráter compulsório, a qual anteriormente à lei citada era devida por toda a categoria profissional independente de filiação ou autorização, para, posteriormente, seguir-se a análise das perspectivas do sindicalismo brasileiro diante do novo contexto. Assim, para a realização do presente estudo será feita uma revisão bibliográfica, visando uma melhor compreensão do atual sindicalismo brasileiro.

Inicialmente, importa esclarecer que tendo em vista as conjecturas e particularidades dos sindicatos patronais, dos obreiros, dos sindicatos representantes dos trabalhadores do serviço público e da iniciativa privada, fez-se necessário, para fins dessa pesquisa, outro corte no objeto. Dessa forma, o presente trabalho terá por objeto apenas os sindicatos dos obreiros da iniciativa privada.

No primeiro capítulo deste trabalho será desenvolvida brevemente a conceituação dos sindicatos, seu histórico global, de maneira mais detalhada seu histórico no Brasil e as funções que exercem. Também será abordada a organização sindical brasileira e as suas características, ressaltando que no Brasil o sindicalismo é organizado, de maneira geral, com base nas categorias econômicas e profissionais e que existem duas estruturas sindicais que se encontram acima dos sindicatos, que são as federações e confederações, e as centrais sindicais. Ainda no primeiro capítulo será feita uma análise da autonomia dos sindicatos em relação ao poder público e sobre a unicidade sindical, além de descrever as existentes formas de custeio que podem se valer os sindicatos.

No segundo capítulo, será feita uma análise das alterações advindas com a Lei 13.467/2017 no âmbito do direito coletivo do trabalho, tais como, a desnecessidade da homologação sindical na rescisão contratual de empregados com mais de um ano de serviço; quitação anual das obrigações trabalhistas pelos sindicatos; desnecessidade de autorização prévia da entidade sindical para dispensas coletivas; definição das matérias passíveis de celebração de convenção e acordo coletivo, e prevalência do negociado sobre o legislado; possibilidade de negociação direta ente o empregador e o empregado hipersuficiente; celebração de acordo de banco de horas por acordo individual e escrito sem necessidade da presença do sindicato; acordo individual para pactuação da compensação da jornada mensal; criação da comissão de representação dos empregados; e, por fim, sobre o fim do caráter compulsório da contribuição sindical, principal objeto do presente trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo, será explorada a questão da liberdade sindical e a contribuição sindical no Brasil, posteriormente será feita uma análise do julgamento das ações de declaração de constitucionalidade e de inconstitucionalidade sobre o fim da contribuição sindical impetradas no STF, em seguida serão tecidas considerações sobre as alterações advindas com a MP nº 873/2019 e por fim serão abordadas as perspectivas do sindicalismo brasileiro diante do fim do caráter compulsório da contribuição sindical.

Destarte, não é pretensão perpetrar a análise esgotada deste assunto e ostentar soluções. Tem-se apenas a intenção de aprofundar o estudo sobre os sindicatos, as alterações no direito coletivo a partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista e sobre as perspectivas que se colocam para as entidades sindicais com o fim do caráter compulsório da contribuição sindical.

2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Os sindicatos nasceram com o intuito de obter, por meios de conflitos e negociações, a melhoria das condições de trabalho (CASSAR, 2017). Segundo Delgado (2017, p. 1511):

sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943, por mais que não aduza explicitamente a definição do que seriam os sindicatos, disciplina no art. 511 que são lícitas as associações “para fins de estudos, defesa e coordenação” dos interesses econômicos ou profissionais dos empregadores, empregados, agentes, trabalhadores autônomos ou profissionais liberais que exerçam “a mesma atividade, ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas” (CERDEIRA, 2017).

Para robustecer a análise sobre o fim da Contribuição Sindical Compulsória com o advento da Reforma Trabalhista e as consequências para os sindicatos, faz-se necessário realizar uma análise pontual do histórico dos sindicatos no mundo, do histórico do sindicalismo no Brasil, das suas funções, da sua estrutura hoje existente no país, e das suas receitas sindicais.

Sabe-se que os sindicatos foram criados no contexto de desenvolvimento da Revolução Industrial como forma de reação e enfrentamento à exploração que vinham sofrendo os trabalhadores pelos detentores dos meios de produção. Considera-se que são produtos da sociedade capitalista e que foram criados a partir do momento que os trabalhadores constataram que lutar de forma conjunta com seus pares, que possuíam interesses muito semelhantes, aumentariam suas forças e possibilidades para alcançar melhores condições de trabalho, de salário e conseqüentemente de vida.

No entanto, é indiscutível que mesmo antes da Revolução Industrial, existiam organizações de trabalhadores que muito se assemelhavam com os sindicatos, tais como as Corporações de Roma, as Guildas que foram criadas na Inglaterra e na Alemanha no século VII, os Grêmios na Espanha e os Ofícios em Portugal (CERDEIRA, 2017).

Importa ressaltar que a linha de evolução do sindicalismo contemporâneo não é simétrica, tendo o movimento sindical percorrido um longo caminho até ser reconhecido. O reconhecimento pelo Estado não se deu de forma benevolente, na verdade, este se viu compelido diante da força que as organizações vinham demonstrando e tinha como estratégia, reconhece-los para que pudessem submetê-los a pequenos, mas existentes, meios de controle.

Ao longo da história, ocorreram rupturas antidemocráticas que comprometeram avanços significativos alcançados em prol dos trabalhadores.

A OIT, criada em 1919, teve grande importância no desenvolvimento e consolidação dos sindicatos. Em 1948, editou a Convenção nº 87, a qual foi adotada na Conferência de São Francisco (1948), tratando sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização. Melek (2017) afirma que com a criação da OIT têm-se o fenômeno de constitucionalização do direito do trabalho. Assim, após os períodos nazi-fascistas e corporativistas que marcaram o mundo, o direito sindical ganha forças e reconhecimento jurídico.

Também reforçaram a importância e força das organizações sindicais: a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, a qual prevê expressamente no art. 23, §4º que “todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), no seu artigo 22, onde afirma que “1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses”; e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), no seu artigo 8º quando afirma que “Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir: a) o direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se aos sindicatos e escolha [...]” (SANTOS, 2003, apud CERDEIRA, 2017).

Assim, é importante ressaltar que o direito sindical é um valor a ser almejado por toda a sociedade, pois se traduz no próprio exercício da democracia. A evolução dos sindicatos nos países capitalistas centrais reflete que conforme as sociedades se democratizam, reconhecendo e resguardando os direitos, as entidades sindicais também se desenvolvem e adquirem forças (MELEK, 2017).

2.1 Histórico dos Sindicatos no Brasil

No Brasil, o surgimento e desenvolvimento das entidades sindicais ocorreram mais tardiamente quando comparados aos países capitalistas centrais devido as próprias particularidades do país, tais como descobrimento posterior e vigência do regime escravocrata até o ano de 1888.

Antes mesmo da independência (1822), elementos históricos demonstram que existiam as denominadas Confrarias, as quais possuíam natureza administrativa e finalidade religiosa, além das Corporações de Ofício, que eram polos de proteção e interesses dos trabalhadores, tais

como créditos e previdência. Não havia, no entanto, um movimento de trabalhadores robusto e bem estruturado (CERDEIRA, 2017).

A Constituição Imperial de 1824, no seu art. 179, § 25, tendo como base o espírito do liberalismo advindo da Revolução Francesa, aboliu as existentes “corporações de ofício, seus juízes e mestres”, consagrando a chamada liberdade de trabalho, sem a presença de intermediários. (BRASIL, 1824). Neste período o que existiam eram as instituições assistenciais.

Este cenário se altera com o advento da Constituição de 1891, que consagra o direito de associação de maneira ampliada, pois por mais que não tenha disposto expressamente sobre as entidades sindicais, acabou possibilitando a criação dos mesmos ao prever o direito de associação no seu art. 72 (BRASIL, 1891).

No início do século XX, segundo Cerdeira (2017), no Brasil, por mais que vigorasse a ordem liberal no país, onde o Estado não intervêm no mercado, pois este é regulado pela mão invisível, já era possível discutir publicamente o significado do sindicalismo e a necessidade e importância dos movimentos operários, o que não havia era uma organização claramente definida.

Segundo Nascimento (2015), os movimentos sindicais no Brasil ganharam corpo e força com a chegada da doutrina anarcossindicalismo trazida pelos imigrantes italianos, doutrina que possuía como fundamento o sindicalismo revolucionário, o qual contestava o Estado, as autoridades e as leis.

Com a edição do Decreto-lei n. 979 de 06/01/1903, visando fortalecer o setor agrícola que sofria com o fim da escravidão, passou-se a estimular o associativismo, possibilitando expressamente a criação de sindicatos rurais. Em seguida, o Decreto nº 1.637 de 05/01/1907, possibilitou expressamente a criação de cooperativas e estendeu o direito de criação dos sindicatos a todos os trabalhadores, surgindo assim, vários sindicatos urbanos, no entanto, até este momento com pouco poder de pressão (CERDEIRA, 2017).

Antes de 1930 os trabalhadores exerciam manifestações incipientes e esparsas dos seus direitos. As regras e instituições trabalhistas ainda eram esparsas e incipientes, como também o era o próprio sindicalismo. Não existiam regras, institutos e princípios que lhe conferissem autonomia. Fato que era compreensível, visto que o país, voltado basicamente para agroexportação, tinha extinguido a escravatura a pouco tempo e o processo industrial, aqui existente, ainda era bastante incipiente e precário.

Em 1930, Getúlio Vargas conquista o poder político e dá início a utilização de um modelo corporativista italiano, pautado no intervencionismo. Segundo Nascimento (2015), o Estado passa a orientar a sua política social na ideologia que integra classes trabalhistas e empresariais, organizando-as em categorias por ele delimitadas, o que se chama enquadramento sindical.

Nesse sentido, Nascimento (2015, p. 106) afirma que o Estado conferiu aos sindicatos

funções de colaboração com o Poder Público, publicizou a concepção dos sindicatos para que, sob o seu controle, não atirassem, em lutas, com o capital e o trabalho. O governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), atribuiu-lhe, como uma das funções, pôr em prática a política trabalhista e administrar a organização do proletariado como força de cooperação com o Estado, e passou a regulamentar, por meio de decretos, direitos específicos de algumas profissões.

Em 1931 foi promulgado o Decreto nº 19.770, intitulado de Lei dos Sindicatos, o qual manteve o corporativismo estatal existente à época, atribuindo aos sindicatos funções de colaboração com o poder público, mantendo o sindicalismo apolítico e voltado para a integração dos trabalhadores. Também concedeu aos sindicatos a representação da categoria tanto para os efeitos jurídicos quanto para os políticos, investindo-os de poderes de autoridade pública, passando a ter prerrogativas típicas do próprio Estado e criou a possibilidade de que os sindicatos realizem convenções e acordos coletivos que, posteriormente, deveriam ser ratificados, pelo então existente, Ministério do Trabalho (NASCIMENTO, 2015).

A Carta Constitucional de 1934 no seu art. 20 estabelecia que “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”, além disso, o parágrafo único do referido artigo ainda disciplinava que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” (BRASIL, 1934a). Depreende-se uma grande mudança entre a o Decreto nº 19.770/31, totalmente corporativista e essa constituição liberal no âmbito sindical. Ocorre que os representantes sindicais não aprovaram essa mudança, pois argumentavam que a pluralidade sindical foi criada para dissipar e enfraquecer o sindicalismo.

Quatro dias após a promulgação da Constituição de 1934 foi editado um novo decreto sob o nº 26.694/34, o qual mantinha em sua maioria os aspectos da chamada Lei dos Sindicatos, previa a autonomia dos sindicatos e o pluralismo. Nascimento (2015) afirma que, teoricamente o sindicato passou a ser uma pessoa jurídica de direito privado, com liberdade de constituição, ação e administração. No entanto, a exigência prevista no art. 5º, II, “a” do Decreto nº 24.694/34, de que o sindicato deveria reunir pelo menos 1/3 dos empregados da mesma categoria profissional na mesma localidade, gerou uma limitação na quantidade de sindicatos existentes em uma dada localidade e não um número ilimitado de sindicatos como seria em um sistema verdadeiramente pluralista (BRASIL, 1934b). Assim, não foi respeitada, de fato, a

autonomia plena dos sindicatos, e o regime vigente não era nem o de unidade sindical nem o de pluralidade, o que foi nocivo ao sindicalismo, visto que o enfraqueceu.

A Constituição de 1937, a qual substituiu ditatorialmente a Carta Democrática de 1934, consagrou definitivamente o princípio da unicidade sindical, subordinando os sindicatos ao Ministério do Trabalho. A adoção do princípio do sindicato único em uma mesma base territorial ocasionou falta de autonomia no que diz respeito a criação dos sindicatos. Mas, para os devidamente reconhecidos, conforme o art. 138 da Constituição de 1937 transcrito abaixo, foi conferido o poder de impor compulsoriamente contribuições sindicais aos seus representados. (NASCIMENTO, 2015).

Art. 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942) (BRASIL, 1937)

Essa previsão constitucional, que confere o poder de impor compulsoriamente contribuições sindicais aos seus representados é o berço da chamada contribuição sindical compulsória que existiu no ordenamento jurídico brasileiro até o advento da Lei nº 13.467/2017, intitulada de Reforma Trabalhista, fato este, objeto do presente trabalho.

A CLT, criada em 1943, durante a Era Vargas, segue as mesmas orientações constantes na Constituição de 1937. É marcada pelo forte intervencionismo estatal, próprio de seu contexto de criação. Intervenção esta que é sentida, por exemplo, na definição, por parte do Estado, das bases da organização sindical; na proibição de criação em uma mesma base territorial de mais de um sindicato representativo de cada categoria; pelo enquadramento sindical das categorias profissionais e econômicas desenhadas pelo Estado; e pela exigência de carta de reconhecimento sindical expedida pelo Ministério do Trabalho. A CLT também previu nos seus artigos 578 a 610 a respeito da contribuição sindical, evidenciando que a mesma era devida por toda categoria econômica e profissional, independente de associação ou não (BRASIL, 1943).

Sob a vigência da Constituição de 1946, a qual reconheceu o direito a greve, mas manteve o princípio da unicidade sindical, levanta-se importante questionamento sobre a constitucionalidade ou não da Contribuição Sindical, à época intitolado, Imposto Sindical (BRASIL, 1946). Afirmava-se que o liberalismo existente na referida constituição exigia a ruptura com o modelo de sindicato corporativista. No entanto, na época, o existente Tribunal Federal de Recursos decidiu pela constitucionalidade da Contribuição (FINCATO; FELTEN, 2018).

A Constituição de 1967 no seu art. 159, §1º previa também a possibilidade de instituição de contribuições pelos Sindicatos em seu favor ao disciplinar que

entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas (BRASIL, 1967).

Autorizando assim, que os sindicatos recebessem contribuições das categorias que representava.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 há o aprofundamento e detalhamento dos padrões aceitáveis no âmbito das relações de trabalho e de emprego, tendo como base os pilares da justiça social, da valorização do trabalho e da dignidade humana. Sob à égide dessa Constituição, os direitos sociais tornaram-se prerrogativas inerentes à pessoa humana. Surgem grandes avanços democráticos, tais como o direito de os sindicatos elegerem livremente os seus representantes, organizarem sua gestão e formularem seu programa de ação sem interferência do Poder Público, conforme disciplina o art. 8º, I da CF/88 (BRASIL, 1988). No entanto, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho, a mesma previu mecanismos do velho regime, em completa contradição com os ditames democráticos e no seu art. 149, manteve a cobrança da Contribuição Sindical compulsória (FINCATO; FELTEN, 2018).

A referida Contribuição Sindical Compulsória existiu até o advento da Reforma Trabalhista em 2017. Tendo sua extinção ocorrido de maneira bastante rápida, como será explorado nos tópicos seguintes, se questiona sobre seus aspectos positivos e negativos para o sindicalismo que afeta os trabalhadores, em sua maioria, a parte mais frágil na relação de trabalho.

2.2 Funções dos Sindicatos

Segundo Nascimento (2015), os sindicatos são organizações representantes dos interesses de um grupo no âmbito das relações trabalhistas, possuindo direitos, deveres, patrimônio, filiados, responsabilidades e estatutos.

Os sindicatos são organizações sociais criadas para, de acordo com o princípio da autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos das relações de trabalho. Por mais que varie sua amplitude, os sindicatos cumprem funções que coincidem de maneira geral: a função de representação, a função de negociação, a função assistencial e a função de arrecadação.

A sua função precípua consiste na representação de suas bases trabalhistas. Assim, devem sempre se organizar para falar e agir em nome da sua categoria, defender seus interesses no plano da relação de trabalho e no plano social.

A Constituição Federal de 1988 enfatiza a função de representação dos sindicatos, ao afirmar no seu art. 8º, III, que aos sindicatos cabe “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988)

Trata-se de uma função importantíssima, pois muitas são as vezes que os sindicatos pleiteiam o reconhecimento de direito perante o poder judiciário em prol dos seus representados.

Outra função de extrema importância é a função negocial dos sindicatos, a qual muito se relaciona com a representativa, visto que consiste no fato dos entes sindicais buscarem diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais para que celebrem instrumentos negociados coletivamente, tais como o acordo e a convenção coletiva, compostos por regras jurídicas que incidirão nos contratos de trabalho das respectivas bases representadas.

Segundo Nascimento (2011), cria-se um direito do trabalho paralegal com o intuito de complementar as normas essenciais deixadas pelo Estado nas leis, assim como para cobrir eventuais lacunas ou negociar aspectos mais favoráveis ao trabalhador. Essa função de negociação coletiva, prevista no art. 8º, VI da CF/88, no sistema jurídico brasileiro é exclusiva das entidades sindicais, tendo fundamental importância para conquistas de melhorias nas relações de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, essa função adquire uma importância ainda maior, visto que o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, além de diversas matérias, que antes não podiam ser negociadas, a partir da lei 13.467/17 podem.

Os sindicatos também possuem a função assistencial, trata-se da obrigação imposta pela lei e pelos estatutos aos sindicatos, para que estes prestem serviços aos seus representados, de forma a contribuir para o desenvolvimento do profissional enquanto ser humano. A CLT disciplina diversas atividades assistenciais que são deveres dos sindicatos, tais como a fundação e manutenção de escolas de alfabetização e pré-vocacionais, prevista no art. 514, parágrafo único, b; a prestação de assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica, prevista no art. 592, mediante o recolhimento da contribuição sindical; a disponibilização de lazer, previsto no art. 592 e de serviços jurídicos, previsto nos arts.500, 513, 514, b. (NASCIMENTO, 2011)

Por fim, Nascimento (2011) ainda afirma a existência da Função de Arrecadação dos sindicatos, por meio da qual o sindicato impõe contribuições, tais como a contribuição confederativa, a contribuição assistencial, a contribuição associativa e a contribuição sindical.

Melek (2017) afirma o importante papel dos movimentos sindicais ultrapassa suas funções típicas, uma vez que representam de maneira ampla os direitos e interesses das categorias. Além disso, é um importante instrumento de tutela e proteção dos trabalhadores, exercendo influência no âmbito legislativo.

2.3 Estrutura Sindical Brasileira

A Constituição Federal de 1988 disciplina no seu art. 8º, inciso I, 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” (BRASIL, 1988). Mostrando assim, que diferente do que antes ocorria, com o advento da nova carta constitucional, os sindicatos e associações podem ser criados livremente, não cabendo ao poder público qualquer tipo de ingerência sobre os mesmos, havendo apenas a necessidade de registrá-los para que o poder público tenha conhecimento da existência dos mesmos. Também prevê a Constituição Federal de 1988 no artigo 8º, inc. V, que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (BRASIL, 1988). O que ressalta aqui a liberdade sindical que tanto se esperava quando da criação da nova carta constitucional.

Estabelece também a Constituição Federal de 1988 no artigo 8º, inc. III, que ao sindicato “cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e no seu inc. VI, que é “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988).

Assim, na atualidade, conforme afirma Nascimento (2015), os sindicatos no Brasil, são pessoas jurídicas de direito privado, que possuem a função precípua de defesa dos interesses coletivos dos membros da categoria que representam, bem como os direitos individuais desses membros, não desempenhando mais as funções delegados pelo Poder Público como ocorria anteriormente.

Quando se fala em sindicatos, podemos ter tanto os sindicatos compostos por empregados, que são chamados sindicatos profissionais ou sindicatos da categoria, como os sindicatos compostos por empregadores, que são comumente chamados de sindicatos patronais ou de sindicatos dos empregadores.

No Brasil, o sindicalismo é organizado, em regra, com base nas categorias econômicas e profissionais, admitindo os sindicatos por profissão apenas como exceção.

Segundo Nascimento (2011), categoria profissional e econômica diz respeito ao conjunto de pessoas de qualquer profissão e de qualquer empresa que exercem seu trabalho em um determinado setor da economia, o qual é definido pela atividade preponderante da empresa. Assim, todos os empregados que trabalham em seguradoras, independentemente da profissão que exercem na empresa, formam uma categoria, que é representada pelo sindicato dos securitários.

Os sindicatos por profissão são aqueles que agrupam todos os que militam em determinada atividade profissional, não importando a empresa em que trabalhem. Nesse caso, todos os motoristas se reúnem num sindicato, os engenheiros em outro, os professores em outro e os médicos em outro.

Já os sindicatos por empresa, que não possui previsão legal no Brasil, são aqueles que reúnem todos os que trabalham em uma dada empresa, pouco importando a atividade que exerçam.

Nascimento (2011) diz que na estrutura sindical brasileira, acima dos sindicatos existem mais duas estruturas. A primeira é a oriunda das entidades sindicais, e, é denominada pela legislação brasileira de entidades de segundo grau, que são as Federações e as Confederações.

As Federações, conforme o art. 534 da CLT, são criadas pela junção de pelo menos cinco sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Já as Confederações, conforme o art. 535 da CLT, são criadas quando da junção de pelo menos três Federações (BRASIL, 1943).

A segunda estrutura diz respeito às Centrais Sindicais, previstas na Lei 11.648/08, que são consideradas “supra categorias” para defesa dos interesses gerais dos trabalhadores, ou seja, não se destinam aos interesses de uma categoria em específico, e sim de todos os trabalhadores, e se constituem por sindicatos que espontaneamente se filiam, sem intermediação das Confederações ou Federações. Prevê o art. 1º da referida lei que as Centrais Sindicais terão como atribuições e prerrogativas:

- I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
- II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. (BRASIL, 2008)

Conforme o art. 2º da Lei 11.648/08, para que as Centrais Sindicais possam exercer o previsto acima, deverá haver:

- I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
 - II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
 - III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
 - IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.
- Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei. (BRASIL, 2008)

Ainda no art. 8º da Constituição Federal de 1988, no seu inciso II, o constituinte estabelece a vedação no que diz respeito 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 à área de um Município” (BRASIL, 1988).

Assim, pode-se afirmar que o sistema sindical brasileiro é pautado na unicidade, ou seja, no monopólio da representação sindical por imposição legal, de forma a impedir que os trabalhadores optem livremente pelo sindicato que os representará. Para isso, o Estado determina as bases da organização sindical, proibindo a criação de mais de um sindicato representante da mesma categoria profissional na mesma base territorial. O que configura uma afronta à liberdade sindical preconizada pela Convenção nº 87 da OIT.

Ocorre que a realidade é diferente. Ao contrário do que previsto na lei, surgiu, na prática, uma estrutura sindical plural, tanto nas instâncias superiores, visto que existem cinco centrais sindicais, como nas instâncias inferiores, onde há cerca de dezesseis mil sindicatos, muitos dos quais, de maneira disfarçada, concorrem com outros que representam a mesma categoria em bases territoriais (NASCIMENTO, 2011). Apesar da previsão existente na Constituição Federal, o embate de representação entre as entidades sindicais é inevitável.

Segundo Nascimento (2011), existem sistemas sindicais nos quais em uma mesma base territorial a lei permite apenas um sindicato representante do mesmo grupo, enquanto para outros, é dada a opção de constituição, no mesmo grupo, de mais de um sindicato. O primeiro caso denomina-se unicidade sindical ou sindicato único, que é o sistema adotado pelo Brasil, imposto pelas normas brasileiras. Já o segundo é chamado de pluralismo sindical, sistema adotado pela França, onde não há limitação de sindicatos por categoria profissional na mesma base territorial.

Muitas são as críticas relacionados ao sistema da unicidade sindical, visto que existe uma restrição imposta à livre constituição de sindicatos por aqueles que assim desejam, de

forma que os trabalhadores não possuem outras opções, por mais que estejam em desacordo com as diretrizes de determinado sindicato (NASCIMENTO, 2011).

Vale ressaltar, que a unidade sindical, mecanismo pelo qual os sindicatos se unem por opção, para angariarem forças tende a ser mais benéfico ao trabalhador do que a unicidade sindical, que se pauta na proibição de criação de outros sindicatos, tudo por mera imposição legal. Aqueles que defendem o sistema do sindicato único, argumentam que esse sistema proporciona a unidade ao grupo, sua solidez e união, elementos que são indispensáveis para uma boa reivindicação e representação.

A OIT aprovou em 1948 a Convenção nº 87, a qual foi ratificada por mais de 100 países. Segundo Nascimento (2011), essa Convenção disciplina a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que entenderem melhor para a concretização dos seus interesses, o que dá ensejo a pluralidade sindical, existente na França, na Itália, na Espanha e em vários outros países.

Mesmo com os avanços inaugurados pela Carta de 1988, as marcas do corporativismo, característico do contexto de criação da CLT, ainda persistiram, tais como a obrigatoriedade da unicidade sindical e, até antes da Reforma Trabalhista, o financiamento compulsório das entidades sindicais.

Compreender o sistema de leis sindicais do Brasil é desafiador pois existe contradição entre a lei infraconstitucional, a qual é inspirada na ideia do intervencionismo e a lei constitucional, a qual é inspirada em uma ideia mais ampla de sindicalismo do que a CLT.

Na atualidade, o Brasil vive uma terrível crise de dimensões moral, política, econômica e financeira. A Reforma Trabalhista é essencialmente uma resposta à crise econômica que o país atravessa.

2.4 Formas de custeio dos sindicatos

Segundo Cordeiro (2017), a Constituição Federal de 1988 prevê no seu art. 149, caput a existência de três modalidades de contribuições: sociais, interventivas e corporativas.

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo. (BRASIL, 1988)

As contribuições corporativas têm por finalidade atender os interesses das categorias econômicas ou profissionais, por meio do financiamento de determinadas pessoas jurídicas,

favorecendo assim, o desenvolvimento da representação, da fiscalização e até mesmo o regular exercício das agremiações.

As receitas sindicais, afirma Cordeiro (2017), englobam as seguintes contribuições: contribuição confederativa, contribuição assistencial, contribuição sindical e a contribuição associativa, também intitulada de mensalidade sindical.

2.4.1 Contribuição Confederativa

A Contribuição Confederativa está prevista no art. 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988 nos seguintes termos: “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei” (BRASIL, 1988).

Nascimento (2015), afirma que em um primeiro momento, alguns sindicatos abusaram dessa prerrogativa de fixação da contribuição, aprovando valores exorbitante. Neste erro incorrem tanto os sindicatos patronais quanto os sindicatos de trabalhadores, e assim, acabou por gerar uma reação contrária. Surgiu a necessidade de se introduzir limites a essa liberdade de deliberação da contribuição confederativa pelas assembleias sindicais.

A principal reação teve origem no Poder Judiciário, mais especificadamente no Supremo Tribunal Federal, o qual proferiu decisões que limitavam a cobrança apenas aos sócios dos sindicatos, sendo vedada a cobrança aos não associados.

Nesse mesmo sentido foi editado o Precedente Normativo nº 119 do TST,

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014) (BRASIL, 2014a)

Em relação a essa contribuição foi editada, também, a Súmula Vinculante 40 do Supremo Tribunal Federal, a qual disciplina que “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo” (BRASIL, 2015)

Segundo Cassar (2017), essa Contribuição é cobrada diretamente pelas Confederações, e caso existam sobras, estas podem ser destinadas às Federações e aos Sindicatos. Assim, Cassar

(2017) entende que essa contribuição deve ser facultativa mesmo para os associados, ou seja, cabe ao sindicalizado autorizar esse desconto, caso contrário o desconto compulsório dessa contribuição acabara por ferir o princípio da proteção salarial.

Com a edição da MP nº 873/19, foi incluído na CLT o art. 579-A (Brasil, 2019a), o qual disciplina de maneira expressa no seu inciso I, que “a contribuição confederativa de que trata o inciso IV do caput do art. 8º da Constituição” só pode ser cobrada dos filiados aos respectivos sindicatos. Além disso, nos termos dos art. 545, 578 e 579 da CLT, alterados pela medida provisória, caso os sindicalizados desejem contribuir, devem autorizar de maneira individual, prévia e expressa.

2.4.2 Contribuição Assistencial

Essa Contribuição possui fulcro no art. 513, alínea “e” da CLT, o qual disciplina que é uma das prerrogativas dos sindicatos “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas” (BRASIL, 1943). No entanto, Delgado (2017) afirma que por mais haja essa previsão genérica na CLT, esse recolhimento tem que ser aprovado na respectiva assembleia geral de trabalhadores.

Garcia (2017) afirma que se trata de uma contribuição prevista em sentenças normativas, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho e que tem por finalidade o custeio das atividades assistenciais dos sindicatos e a compensação dos custos da participação dos mesmos nas negociações coletivas que buscam novas e melhores condições de trabalho para os trabalhadores.

Segundo Cassar (2017) essa contribuição tem como finalidade a prestação dos serviços acessórios do sindicato, como por exemplo, aqueles destinados a finalidades recreativas, serviços odontológicos e serviços médicos, previstos no estatuto de cada sindicato. Na prática trabalhista, essa contribuição recebe outras denominações, tais como cota de solidariedade, contribuição de fortalecimento sindical e taxa de reforço sindical (DELGADO, 2017).

Cassar (2017) ainda afirma que essa contribuição criada, prevista e regulamentada pelo estatuto do respectivo sindicato ou por meio de assembleia geral, pode ser mensal, bimestral ou até anual, uma vez que esta periodicidade é determinada pelo próprio instrumento que a regulamenta.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem visto como inválida a Contribuição Assistencial quando destinada a trabalhadores não sindicalizados. Nesse sentido há o Precedente Normativo nº 119 do TST, já transcrito acima.

Seguindo a mesma linha de interpretação e entendimento sobre a não cobrança da Contribuição Assistencial de quem seja sindicalizado, há a Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, a qual proclama que

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. (17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. DEJT divulgado em 25.08.2014. (BRASIL, 2014b)

Para Delgado (2017), o argumento utilizado é o de que a cobrança dessa contribuição para quem não é sindicalizado fere a liberdade sindical assegurada na Constituição de 1988. No entanto, afirma, que na verdade a jurisprudência trabalhista dominante, ao contrário do sustenta, não prestigia os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos, tendo em vista que, no Brasil, a negociação coletiva dos sindicatos atingem a todos os trabalhadores da respectiva base sindical, assim, Delgado argumenta que é proporcional, equânime, justo e legal exigir a contribuição de todos, pois assim estariam contribuindo para o crescimento e desenvolvimento das negociações coletivas. Argumenta, no entanto, que sendo abusivo o valor da Contribuição, este poderá ser judicialmente corrigido em relação ao seu excesso.

A Lei 13.467/2017, incluiu o inciso XXVI no art. 611-B da CLT, o qual estabelece que é objeto ilícito de Convenção ou de Acordo Coletivo de Trabalho a supressão ou a redução da “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (BRASIL, 2017).

Logo, a Reforma Trabalhista consagra que de fato não poderá haver a imposição dessa contribuição assistencial àqueles que mesmo sindicalizados, optarem por não autorizarem o seu pagamento.

Trata-se de uma contribuição facultativa, dessa forma, o desconto depende de prévia autorização do empregado associado. Cassar (2017) ressalta que a assistência jurídica e judiciária que são obrigações dos sindicatos, são prestadas independentemente da contribuição ou não, e independentemente do fato de ser associado ou não.

Com a edição da MP nº 873/19 (Brasil, 2019a), o art. 579-A na CLT passou a prever no seu inciso III, que as contribuições sindicais instituídas por meio de estatuto do sindicato ou através da negociação coletiva só podem ser exigidas dos filiados ao sindicato. E mesmo em relação aos filiados, em observância ao artigo 545, 578 e 579 da CLT que sofreram alteração

com a medida provisória em comento, estes devem autorizar de maneira individual, prévia e expressa o desejo em contribuir.

2.4.3 *Contribuição Associativa*

A contribuição associativa, também chamada de mensalidade sindical, é a contribuição do filiado ao sindicato, logo, só é devida por aqueles que optarem por se filiar. Segundo Garcia (2017), essa contribuição encontra seu fundamento no art. 548, alínea “b” da CLT, o qual prevê que se trata de patrimônio dos sindicatos “as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais”.

Nascimento (2015) afirma que as mensalidades a serem pagas pelos sócios decorrem de previsão no estatuto correspondente, a sindicalização é facultativa, e segue as regras deliberadas pela assembleia do sindicato.

Até antes do advento da MP nº 873/19, o pagamento da mensalidade sindical, de maneira geral, era realizado por meio de desconto na folha de pagamento do empregado sindicalizado.

Com a edição da MP nº 873/19, houve a inclusão do art. 579-A na CLT o qual prevê, no seu inciso II, que a mensalidade sindical só pode ser exigida daqueles que são filiados ao sindicato, e desde que autorizem de maneira individual, prévia e expressa, nos termos dos artigos 545, 578 e 579 da CLT, alterados pela referida medida provisória (BRASIL, 2019a).

2.4.4 *Contribuição Sindical*

Através do Decreto Lei nº 1.402/1939, o governo de Getúlio Vargas, à época do Estado Novo, instituiu a chamada Contribuição Sindical, regulamentando o art. 138 da Constituição de 1937. Essa Contribuição chegou a ser denominada de Imposto Sindical a partir do Decreto Lei nº 2.377/1940, mas em 1966, através do Decreto nº 27, voltou a se chamar Contribuição Sindical.

Trata-se de uma contribuição inspirada na *Carta Del Lavoro* de Benito Mussolini e que integrou, à época, um projeto de governo que buscava a criação de um Estado forte, marcado pelo intervencionismo e empreendedorismo, mas que também precisa ter controle sobre questões entre capital e trabalho, por isso buscavam trazer as entidades sindicais para mais próximo do Estado (FINCATO; FELTEN, 2018).

À época do Estado Novo, os sindicatos faziam parte do próprio Estado, assim, para que pudessem atuar nas suas funções, as quais eram ligadas aos objetivos públicos, dependiam de prévia autorização do Ministério do Trabalho. Fincato e Felten (2018) afirmam que tendo em vista que nessa época os sindicatos exerciam funções ligadas aos objetivos públicos, de certa forma, havia uma justificativa para que a contribuição sindical fosse compulsória, ou seja, cobrada tanto de trabalhadores associados aos sindicatos, quanto dos não associados.

Em 1943, a CLT, como já dito, previu nos seus artigos 578 a 610 a respeito da contribuição sindical, evidenciando que a mesma era devida por toda categoria econômica e profissional, independente de associação ou não (FINCATO; FELTEN, 2018).

Com o advento da Lei 13.467/2017, para que haja o desconto da referida contribuição é condição *sine qua non* a autorização prévia e expressa de todos aqueles que participam da categoria profissional representada pelo respectivo sindicato.

Trata-se de uma contribuição corresponde à remuneração de um dia de trabalho dos empregados, qualquer que seja a sua remuneração.

Após a entrada em vigor da reforma trabalhista, o art. 582 da CLT previa que os empregadores eram obrigados a descontar a referida contribuição da folha de pagamento daqueles que cumpriram o requisito da prévia e expressa autorização no mês de março de cada ano (BRASIL, 1943). Ocorre que tal dispositivo foi alterado com o advento da MP nº 873/19, assim, essa contribuição não deverá ser feita por meio de desconto em folha de pagamento e sim através de boleto bancário ou equivalente eletrônico, nos termos do art. 582, caput, da CLT, que teve sua redação alterada (BRASIL, 2019a).

Nos termos do art. 583 da CLT (Brasil, 1943), “o recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano[...]”, já dos trabalhadores autônomos e profissionais liberais, será realizado no mês de fevereiro de cada ano, sendo observando a exigência de autorização prévia e expressa.

Os valores monetários arrecadados oriundos da Contribuição Sindical são destinados às entidades sindicais de empregadores e trabalhadores nos seu três graus: aos sindicatos, às federações e às confederações, além de também serem destinados para a Conta Especial Emprego e Salário, a qual é administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e sendo entidade sindical de trabalhadores, também serão destinados às Centrais Sindicais. Assim, de maneira obrigatória, para que o repasse possa ser feito, os sindicatos dos trabalhadores devem indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, a Central Sindical a qual são filiados.

Em relação a Contribuição dos trabalhadores, segundo o art. 589, inciso II, serão feitos os seguintes repasses: 5% para a Confederação correspondente; 10% para a Central Sindical; 15% para a Federação; 60% para o respectivo sindicato e 10% para a Conta Especial Emprego e Salário” (BRASIL, 1943).

Já em relação à Contribuição Sindical feita pelos empregadores, conforme disciplina o art. 589, inciso I, os repasses serão feitos da seguinte forma: 5% para a Confederação correspondente; 15% para a Federação; 60% para o sindicato respectivo; e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário (BRASIL, 1943).

3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE OS SINDICATOS

Após abordar os principais aspectos do sindicalismo brasileiro, para que se possa efetuar a análise sobre o fim da Contribuição Sindical Compulsória para o sindicalismo brasileiro, faz-se necessário verificar as alterações na CLT advindas com esta lei.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada de Reforma Trabalhista, alterou tanto o Direito Individual quanto o Direito Coletivo de forma significativa, quebrando diversos paradigmas.

A nova lei apresenta um novo Direito do Trabalho, pautado no auto ajuste coletivo e individual. No aspecto coletivo, estabelece possibilidades de regulamentação de condições de trabalho através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, conferindo maior destaque ao acordo coletivo. No aspecto individual, estabelece circunstâncias em que o ajuste individual será suficiente para reger o contrato de trabalho em virtude das características do empregado.

Segundo Castro (2017), a Lei 13.467/2017 colocou em xeque a estrutura sindical brasileira, visto que a atingiu nos seus três pilares centrais: sua organização, tendo em vista a criação de comissões de empregados na empresa sem participação dos sindicatos; o sistema de negociação coletiva, já que aumentou em muito o rol de direitos que podem ser objeto de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, ao mesmo tempo em que autoriza em determinados casos a realização de acordo individual, sem a obrigatoriedade de presença dos sindicatos; e a sua sustentação financeira, ao retirar o caráter compulsório da contribuição sindical.

Fincato e Felten (2018) afirmam que as entidades sindicais conquistaram mais espaços devido à força dada às negociações coletivas, que tendem a se multiplicar diante da prevalência do negociado sobre o legislado. Ao mesmo tempo, afirmam que não se verifica como ameaça à atividade negocial do sindicato, a negociação individual do trabalhador hiperssuficiente, visto que a quantidade de trabalhadores que recebem pelo menos duas vezes o teto da Previdência Social e possuem nível superior completo, no Brasil, não chega a 5% do total de trabalhadores.

Esse cenário de flexibilizações normativas de direitos e a atribuição de protagonismo aos sindicatos é fruto de uma nova configuração mundial, gerada por crises do emprego e do capital. Assim, a Lei 13.467/2017, propõe a flexibilização e torna a relação de emprego mais próxima da realidade atual, onde se faz necessário negociar. (FINCATO; FELTEN, 2018)

Ressalta-se que essa flexibilização deve ser utilizada, no caso concreto, quando os interesses dos empregados e empregadores forem convergentes e, além disso, deve-se observar

a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas, ou seja, as condições mínimas de trabalho devem ser garantidas.

Fincato e Felten (2018) afirmam que essa flexibilização normativa nas relações de trabalho busca a adequação do sistema de produção à realidade modificada pela crise, de maneira que garanta o desenvolvimento econômico, e, em contrapartida, reduza direitos dos trabalhadores.

Antes de explorar os impactos da Reforma Trabalhista sobre os sindicatos e as consequências para o movimento sindical como um todo, importa esclarecer a forma como se deu a referida Reforma e as justificativas utilizadas para sua elaboração e aprovação.

No dia 23 de dezembro de 2016 foi apresentado o Projeto de Lei nº 6.787/2016 pelo Poder Executivo. Após o parecer de diversas comissões e análise dos requerimentos pelo Plenário, em 13 de julho de 2017, ou seja, cerca de seis meses e meio após a sua apresentação, o referido Projeto de Lei foi transformado, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, na Lei Ordinária 13.467/2017.

Um dos argumentos presente no parecer da comissão especial destinada a proferir o parecer ao Projeto de Lei 6.787/2016 trazido pelo Deputado Rogério Marinho, relator da comissão, foi a necessidade de se retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, para fortalecer a estrutura sindical brasileira. O relator afirma que a imposição da contribuição sindical à toda a categoria profissional, independentemente de associação ou não, explica a grande quantidade de sindicatos que possuem registro ativo no Brasil, cerca de dezessete mil até março de 2017, enquanto outros países, tais como o Reino Unido, a Dinamarca e os Estados Unidos possuem menos de 150 sindicatos cada um (BRASIL, 2017b).

Segundo Melek (2017), o relatório apresentado pela comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, traz uma série de afirmações sem citar fontes ou estudos que comprovem as afirmações feitas, demonstrando, que, claramente, se baseiam em ideias do senso comum. Para esse autor, trata-se de uma reforma, que busca apenas legitimar um projeto imposto pelo setor produtivo, visando reduzir custos aos empregadores, sem que tenha ocorrido debates e o próprio amadurecimento do tema.

Por mais que a reforma trabalhista se fundamente na necessidade de manifestação livre de vontades através da negociação coletiva e no fortalecimento das entidades sindicais, ela na verdade, restringe a participação dos sindicatos dos trabalhadores, como no que diz respeito à supressão da necessidade de homologação da rescisão contratual no respectivo sindicato do obreiro, e ainda, elimina sua principal fonte de custeio (BIAVASCHI *et al.*, 2019).

Castro (2017) argumenta que com a criação das novas formas de contrato, tais como o teletrabalho, o contrato intermitente e o aumento da terceirização haverá uma redução da quantidade de trabalhadores sindicalizados, cenário este, que pode dificultar ainda mais a sobrevivência dos sindicatos. Caberá às entidades sindicais traçarem estratégias para o enfrentamento dessas questões.

Colombi, Lemos e Krein (2018), afirmam que a reforma trabalhista tem como objetivo ampliar de maneira legal, a flexibilização das relações de trabalho, validando práticas que já existiam no mercado de trabalho do Brasil. Sob o argumento da modernização das relações de trabalho, a Lei 13.467

retira direitos e chancela uma nova forma de interação entre trabalhadores e patrões baseada na negociação direta de demandas individuais, na secundarização da legislação trabalhista enquanto instrumento de proteção ao trabalhador, no esvaziamento do papel das instituições públicas e no enfraquecimento do movimento sindical (COLOMBI; LEMOS; KREIN, 2018, p. 105).

Importa ressaltar que apenas flexibilizar as normas trabalhistas, não garante que novos empregos serão criados e nem mesmo que os já existentes não se extinguirão. A existência de novos postos de trabalho e a manutenção dos existentes, dependem de todo um contexto econômico e social, enfrentamento da crise que assola o país e estratégias para o aumento do desenvolvimento econômico do mesmo.

3.1 Alterações advindas com a lei 13.467/2017 e as Entidades Sindicais

Como dito anteriormente, com o advento da Lei 13.467/2017 ocorreram significativas mudanças no que diz respeito a negociação individual e coletiva e a representação dos trabalhadores pelos sindicatos, entre as quais destacam-se:

3.1.1 Desnecessidade da Homologação Sindical na Rescisão Contratual

A referida lei revogou o art. 477, §1º da CLT, o qual condicionava a validade do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço à assistência do respectivo Sindicato ou à presença de autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Agora, nos termos do art. 477, CLT, basta que o empregador proceda com a anotação da CTPS, comunique o ocorrido aos órgãos competentes e efetue o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias a contar do término do contrato, não havendo mais a necessidade

da homologação da rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato do empregado (BRASIL, 1943).

Melek (2017) afirma que essa assistência do sindicato no momento do rompimento contratual era muito importante e útil, visto que esclarecia os direitos e deveres das partes, e contribuía para que se evitasse um futuro litígio, conferindo assim, maior segurança jurídica para as partes. Afirma também que a homologação pelo sindicato é fundamental pois motiva o empregador a cumprir os prazos e seguir a lei para pagamento dos haveres devidos, porque se assim não fizer sabe que o sindicato não irá homologar a rescisão de seu empregado.

A desnecessidade de homologação sindical, ao menos em termos teóricos, poderá gerar um crescimento no ajuizamento de demandas para debate a respeito de irregularidades rescisórias, já que o sindicato perdeu o papel de mediador frente a um eventual conflito em razão da extinção do contrato de trabalho (FINCATO; FELTEN, 2018).

3.1.2 Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

Por outro lado, a lei 13.467/2017, insere na CLT, o art. 507-B, o chamado Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, que cria a faculdade de empregados e empregadores, seja na vigência do contrato de trabalho ou não, firmarem o referido termo perante o sindicato dos empregados da categoria.

Esse termo deve discriminar todas as obrigações de dar e fazer que foram cumpridas de maneira mensal e deve conter a quitação anual dada pelo empregado, possuindo eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Ressalta-se que se trata apenas de uma faculdade dos empregados e empregadores, não podendo os sindicatos exigirem essa prática.

Ainda importa esclarecer que a nova Lei não se manifestou no que diz respeito a cobrança de taxa por parte do sindicato para efetuar esse serviço, uma espécie de taxa negocial tendo em vista os sindicatos prestará um serviço de conferência contábil, podendo ou não dar quitação.

Então, se por um lado o sindicato deixa de realizar uma atividade ao final do contrato de trabalho, pela qual estava proibido de cobrar pelo próprio texto consolidado, por outro lado recebe uma nova incumbência, livre desta proibição. Incumbe ao sindicato fazer bom uso da nova atividade, a fim de conquistar a confiança dos sujeitos dos contratos de trabalho (FINCATO; FELTEN, 2018, p. 64).

Melek (2017) é crítico no que diz respeito a esse termo, pois acredita que diante do cenário de enfraquecimento dos sindicatos, essa quitação anual virará moeda de troca para contribuições indevidas. Defende que a criação desse termo de quitação é inconstitucional, visto que facilmente poderá ser questionado na Justiça do Trabalho.

Como afirmam Fincato e Felten no fragmento transcrito acima, diante dessa nova atividade prevista pela Lei 13.467/17, cabe aos sindicatos o seu bom uso, para que assim conquistem a confiança dos trabalhadores e por meio do referido Termo, de fato, confira segurança jurídica às relações de emprego.

O que se questiona é se os sindicatos possuem capacidade suficiente para auxiliar os trabalhadores nos Termos de Quitação Anual, de forma a evitar que esse instrumento seja utilizado para quitar ilegalidades e irregularidades existentes no contrato de trabalho. Acredita-se que os sindicatos deverão contratar profissionais especializados para que assim possam conceder a eficácia liberatória das verbas sem prejuízo para os seus representados.

Ressalta-se que a jurisprudência trabalhista tradicionalmente não recepciona a eficácia liberatória de quitações dadas pelo empregado, principalmente durante o curso do contrato de trabalho, tendo em vista a situação de hipossuficiência que se presume ter. Assim, a assistência efetiva dos sindicatos ao empregado, se justifica devido a possibilidade de denunciar fatos perante o Ministério Público do Trabalho (FINCATO; FELTEN, 2018).

3.1.3 Dispensas Coletivas: sem necessidade de autorização prévia da entidade sindical

O art. 7º, inciso I, da CF prevê que a relação de emprego é protegida “contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (BRASIL, 1988). Não havia na legislação nenhuma distinção entre dispensa individual, plúrima ou coletiva. No entanto, antes da reforma trabalhista, a jurisprudência do TST, Dissídio Coletivo nº 003909-2009-000-15-00-4, possuía o entendimento de que a dispensa coletiva deveria ser precedida necessariamente de negociação com o sindicato de trabalhadores.

A nova lei também determina que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas são equiparadas para todos os fins, não sendo necessário haver autorização prévia da entidade sindical ou a realização de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, art. 477-A, CLT (BRASIL, 1943).

Melek (2017) afirma que em sentido oposto do entendimento do TST que fixou a obrigatoriedade da negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores buscando assim reduzir os efeitos dessas demissões de grande impacto social, a nova lei não estimula que essas condutas sejam evitadas, pelo contrário, facilita que as mesmas ocorram.

Essa alteração retrata mais uma perda de uma importante função dos sindicatos, mas principalmente uma perda de direitos para os trabalhadores, visto que a exigência de autorização prévia poderia coibir a prática desenfreada de despensas imotivadas e desenfreadas.

3.1.4 Definição das matérias passíveis de celebração de Convenção/Acordo coletivo e a Prevalência do negociado sobre o legislado

Ao mesmo tempo, continua válida a disposição constitucional do art. 8, inc. VI da CF/88, que afirma que é obrigatória a participação do sindicato na negociação coletiva do trabalho (BRASIL, 1988).

Disciplina o art. 611 da CLT (Brasil, 1943), que a Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo, que possui caráter normativo, através do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem condições de trabalho a serem aplicadas nas relações individuais de trabalho. Ainda no seu art. 616, a CLT afirma que os sindicatos, quando provocados, não podem recursar-se a participação na negociação coletiva (BRASIL, 1943).

O §1º, do art. 611, CLT (Brasil, 1943), estabelece que é faculdade dos sindicatos representantes das categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas de sua respectiva categoria econômica, estipulando condições de trabalho que serão aplicadas no âmbito da empresa ou das acordantes relações de trabalho. Acordos estes que sempre prevalecerão sobre eventual convenção coletiva de trabalho, conforme disciplina o art. 620, CLT (Brasil, 1943), alterado pela lei em comento.

Ainda no art. 611-A são estabelecidas as diretrizes para a negociação coletiva, deixando claro que o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho possuem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuser sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

- XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- (BRASIL, 1943)

Ainda disciplina esse artigo, no seu §5º, que os sindicatos que participarem da convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho possuem a obrigação de participarem como litisconsortes necessários das ações individuais ou coletivas que busquem anular as cláusulas desses instrumentos.

Já o art. 611-B disciplina quais os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordo ou convenção coletiva de trabalho, quais sejam:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
 Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 1943).

Com o advento da reforma trabalhista, há uma clara delimitação das matérias que podem ser negociadas entre empregados e empregadores e que possuirão prevalência sobre o legislado, conferindo assim maior segurança a acordos e convenções coletivas de trabalho. No entanto, é fundamental que os empregados de fato tenham consciência do que será negociado e dos limites legais impostos, caso contrário, por meio dos instrumentos de negociação coletiva poderão perder direitos historicamente conquistados pela categoria.

Os sindicatos, enquanto representantes das categorias profissionais, possuem um papel importantíssimo diante desse novo cenário, pois devem assegurar que não haja desmonte dos direitos extremamente necessários, conquistados por meio de negociações coletivas.

No que diz respeito a prevalência do negociado sobre o legislado, o relator da comissão destinado a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/16, Deputado Rogério Marinho afirma que não assiste razão às pessoas que afirmam que os sindicatos laborais são fracos e portanto maus negociadores, posto que no dia a dia é possível sim verificar ganho para as categorias através de ações dos sindicatos (BRASIL, 2017b).

O relator Deputado Rogério Marinho no parecer da referida comissão ainda afirma que se faz necessário o fortalecimento da estrutura sindical como um todo, para que assim, as categorias se sintam de fato representadas. Argumenta que

ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídicas às decisões que vierem a ser negociadas (BRASIL, 2017b, p. 27).

Já segundo Esteves (2017), o negociado prevalecer sobre o legislado é apenas outra denominação para a chamada flexibilização do Direito do Trabalho, que quase sempre é motivada por questões econômicas, para preservar o trabalho ou diminuir a judicialização de questões. Ainda afirma que na negociação, o princípio da autonomia da vontade é colocado à prova, pois confronta com décadas de conquistas e melhorias da condição social do trabalho.

Caso um sindicato enfraquecido e com pouco poder de negociação queira reaver questões relacionados ao conteúdo da negociação coletiva perante o Judiciário não poderá. Isso ressalta que os sindicatos devem se reorganizar de maneira a conquistar novamente o seu importante papel de negociação frente aos empregadores e a confiança dos seus representados, para que assim, sigam em busca constante dos direitos dos trabalhadores. Pois caso não consigam de fato fazer prevalecer os interesses dos seus representados, acabarão por prejudicá-los cabalmente, já que muitas das matérias tratadas, não poderão ser revisitadas pelo Poder Judiciário.

3.1.5 Possibilidade de negociação direta entre empregador e empregado hipersuficiente

Antes da reforma trabalhista a CLT estabelecia no seu art. 444 que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competente” (BRASIL, 1943).

A nova lei manteve a regra geral da livre estipulação das relações contratuais do art. 444 da CLT, e acrescentou a esse dispositivo, o parágrafo único, o qual disciplina que o empregado possuidor de diploma de nível superior e que tenha como salário mensal o valor igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá estipular livremente a respeito das suas relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e a preponderância sobre os instrumentos coletivos no que diz respeito ao que pode ser objeto de negociação coletiva (BRASIL, 2017a).

Trata-se de uma previsão que também precisa ser analisada com cuidado, visto que, muitas das vezes, por mais que de fato o empregado receba um valor alto de salário e possua diploma de nível superior, na prática não possui liberdade e nem poder para negociar em igualdade de condições com o seu empregador.

3.1.6 Celebração de banco de horas por acordo individual escrito

A nova lei, também, acrescentou ao art. 59 da CLT, o §5º prevendo a possibilidade de pactuação do banco de horas através da celebração de “acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses” (BRASIL, 1943).

Trata-se de uma novidade advinda com a Reforma Trabalhista que veio em sentido contrário ao entendimento do TST disposto na súmula 85, onde se autorizava a instituição do banco de horas apenas por negociação coletiva.

Através dessa negociação coletiva, os sindicatos representantes dos trabalhadores atuavam de maneira direta buscando a melhor solução para os interesses de seus representados, o que não é garantido que ocorra sem a necessidade de participação do sindicato como prevê a Reforma Trabalhista.

3.1.7 Acordo individual para pactuação da compensação da jornada mensal

A Lei 13.467/17 também incluiu no art. 59 da CLT, o § 6º, o qual alarga a compensação de jornada semanal para mensal e permite que essa compensação se dê por acordo individual, escrito e até mesmo tácito (BRASIL, 1943).

A legislação anterior apenas autorizava a referida compensação por meio de acordo individual, escrito, por acordo ou convenção coletiva. Nesse sentido, a Súmula 85, II do TST disciplinava que era válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se existisse norma coletiva em sentido contrário (BRASIL, 2016).

Assim, antes da nova lei, privilegiava-se o acordado entre os sindicatos, o qual levava em conta o contexto e realidade do setor representado. No entanto, com a entrada em vigor da nova legislação, poderá haver o alargamento da compensação da jornada por meio de simples acordo individual tácito, que deverá prevalecer.

3.1.8 Comissão de representação dos empregados

Antes do advento da Lei 13.467/2017, a Constituição Federal de 1988 previa no seu artigo 11 que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (BRASIL, 1988).

Com a inclusão do art. 510-A, CLT, a Reforma trabalhista disciplina de maneira mais detalhada sobre a figura da comissão de representação dos empregados.

Nas empresas com mais de duzentos empregados, passa a ser assegurada a possibilidade de eleição de uma comissão para representar os empregados, buscando assim, promover o entendimento direto com os empregadores.

De acordo com o art. 510-B, CLT, essa comissão terá a atribuição de:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;

- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, 1943).

Na visão de Melek (2017), a criação de uma representação interna com atribuições características de sindicatos afasta a atuação verdadeiramente sindical, permeada pela autonomia e independência e cria uma representação fácil de ser controlada pelo empregador.

3.1.9 Facultatividade da Contribuição Sindical

A Lei nº 13.467/17 estabelece que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representados pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical, que antes possuíam o caráter compulsório, ou seja, era devida por todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais no mês de março de cada ano, correspondendo a um dia de trabalho, passarão a ser devidas apenas mediante prévia e expressa autorização dos empregados, conforme disciplinam os arts. 578 e 579 da CLT (BRASIL, 1943).

Anterior à Reforma Trabalhista, o art. 545 da CLT (Brasil, 1943), estabelecia que os empregadores eram obrigados a descontar na folha de pagamento dos empregados as contribuições devidas aos Sindicatos, contanto que autorizados, com exceção da contribuição sindical que independia de qualquer autorização.

A Lei 13.467/17 altera o referido dispositivo para incluir a necessidade de autorização do empregado para que se proceda com o desconto em folha de pagamento.

Com a edição da MP nº 873/19, o artigo 545 da CLT sofreu outra alteração em sua redação, passando a disciplinar que “as contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579” (BRASIL, 2019a).

A referida medida provisória, também, alterou a forma de recolhimento da contribuição sindical, a qual, sendo autorizada de maneira individual, expressa e prévia, só pode ser feita

através de boleto bancário ou equivalente eletrônico e não mais por desconto em folha de pagamento.

É importante dizer que a Reforma Trabalhista também extinguiu a contribuição sindical patronal. Contribuição essa, que em termos de montante era menor quando comparada com a contribuição sindical laboral em razão da base de cálculo pautada no capital social, pela ausência de legislação para atualizar os valores e pelo número menor de contribuintes.

Uma vez autorizado a cobrança, as destinações da referida contribuição permanecem inalteradas, de acordo com o art. 589 da CLT. Assim, diante da autorização prévia e expressa, as confederações, sindicatos, centrais sindicais, federações e o Governo, através da Conta Especial Emprego e Salário, permanecerão recebendo os recursos oriundo da contribuição sindical (SOUZA JÚNIOR, 2017).

Essa alteração afeta diretamente a atuação dos sindicatos na luta dos direitos dos trabalhadores, visto que a contribuição sindical consistia em parcela significativa da sua renda.

4 O SINDICALISMO BRASILEIRO E O FIM DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Pode-se dizer que a discussão sobre o possível fim da obrigatoriedade da contribuição sindical conquistou um passo importante no processo nº 465-47.2012.5.15.001, no qual o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Campinas, representante dos eletricitários de 483 municípios paulistas, alegou não ter mais interesse na contribuição sindical compulsória, que no seu entendimento violava o art. 8º, I da CF e conseqüentemente os princípios da autonomia e da liberdade sindical, optando pela contribuição negocial, devidamente aprovada em assembleia.

O ministro relator deste processo afirmou que o surgimento de ações judiciais buscando à exoneração do direito de arrecadar a contribuição sindical, revela que a mesma é meio inadequado no âmbito da democracia e tem servido para os sindicatos se apropriarem de valores sem nenhum esforço, sem marcas do associativismo, da real liberdade sindical e representatividade.

Como dito anteriormente, a Lei nº 13.467/2017 transformou a Contribuição Sindical em facultativa, sendo devida apenas pelos trabalhadores que autorizem de maneira prévia e expressa o desconto da mesma.

A Constituição Federal no artigo 8º, inciso IV e no artigo 149, que tratam sobre a contribuição aos sindicatos, não fazem qualquer menção à obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical. Era apenas a disposição na CLT, desde 1943, que tornava seu pagamento obrigatório (FINCATO; FELTEN, 2018).

Na visão de Garcia (2017) essa obrigatoriedade ocasionava restrição à liberdade sindical prevista na Constituição Federal de 1988, e era incompatível com a Convenção nº 87 da OIT, pois era exigida independentemente da vontade e concordância do trabalhador, e da filiação ou não ao sindicato.

Importa ressaltar que o fim da compulsoriedade não contou com nenhuma regra de transição. A lei aprovada no dia 13 de julho de 2017 entrou em vigou no mês de novembro do mesmo ano. Muito se questiona se diante do pouco tempo de tramitação do projeto de lei, de fato foram ouvidas as entidades sindicais na profundidade que a questão exige.

Melek (2017) argumenta que essa mudança compromete todo o planejamento financeiro dos sindicatos, visto que não terão mais previsibilidade do quanto arrecadarão e mesmo assim, deverão continuar exercendo normalmente suas funções diante de um contexto de lutas pela garantia de direitos nas convenções coletivas.

4.1 Liberdade Sindical e a Contribuição Sindical no Brasil

Nas palavras de Cassar (2017, p. 1223) a liberdade sindical “é um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato”.

A liberdade sindical é um direito conquistado historicamente através de lutas de grupos de trabalhadores e que possui previsão internacional. A OIT através da sua Convenção nº 87, em 1948, estabeleceu regras gerais a respeito da liberdade sindical e sobre a proteção do direito de sindicalização. No seu artigo 2º estabelece que os trabalhadores e empregadores possuem o direito de constituir organizações sem necessidade de autorização prévia, o que demonstra a não ingerência do Estado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948). Por mais que essa Convenção não tenha sido ratificada pelo Brasil, é uma das mais importantes e fundamentais da OIT.

A Constituição Federal de 1988 disciplina no seu art. 8º sobre a liberdade sindical, no que diz respeito a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado. Prevê o inciso I, do referido artigo, 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” (BRASIL, 1988).

Assim, afirma Almeida (2018), os sindicatos deixaram de exercer a função delegada do Poder Público, como estava previsto nos textos constitucionais anteriores e passaram a ser pessoas jurídicas de direito privado. Para o referido autor, essa é a primeira perspectiva da liberdade sindical: a autonomia que os sindicatos possuem frente ao Estado. Autonomia essa que se traduz na liberdade que as entidades sindicais possuem para se organizarem como desejarem, sem a interferências.

No sentido contrário, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso II, não deu seguimento à liberdade sindical ao disciplinar sobre a unicidade sindical, e não sobre a sua pluralidade, vedando a criação de mais de uma entidade sindical, representante de uma mesma categoria profissional ou econômica, no âmbito de uma base territorial, definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser menor que a área de um Município. Na mesma linha, no art. 8º, inciso III, previu a forma da representação por categoria, ao invés da representação democrática dos trabalhadores filiados às organizações sindicais (BRASIL, 1988).

Ainda segundo Almeida (2018), a unicidade sindical e a representação por categoria, são incompatíveis com o art. 2º da Convenção nº 87 de 1948 da OIT, de onde se extrai que a ideia de pluralidade, é um requisito para a verdadeira liberdade sindical. Ainda afirma que essas

características previstas na Constituição são formas antidemocráticas e impostas pelo Estado de modelo de organização sindical e vinham sendo incentivadas até a edição da Lei 13.467/2017 pela contribuição sindical compulsória, prevista no art. 8º, inciso IV da CF/88, devida por toda a categoria profissional.

Com essas características, Almeida (2018) afirma que o modelo dos sindicatos profissionais brasileiros era o “semicorporativista”, caracterizado por uma estrutura administrativa robusta, complexa e endinheirada em razão da considerável contribuição sindical arrecadada todos os anos de forma compulsória dos trabalhadores, sem que estes fossem, em sua maioria, filiados aos mesmos.

Garcia (2017) afirma que a Contribuição Sindical deixou de ter natureza tributária, por não ser mais compulsória e passou a ter natureza predominantemente privada, uma vez que o valor não pertence apenas com os sindicatos, uma parte também é direcionada ao poder público, ou seja, à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho que integram os recursos do chamado Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Melek (2017) também afirma que parte considerável da doutrina defendia que a contribuição sindical não deveria ser compulsória, visto que se tratava de uma contradição à liberdade de sindicalização e à democracia, marca herdada do sistema corporativista. O relator da Comissão destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016 (Brasil, 2017b), Deputado Rogério Marinho, argumenta que o fim da contribuição sindical compulsória contribuirá para que os sindicatos intitulados de fachada acabem, fortalecendo com isso, a estrutura sindical brasileira. Logo, tratam-se de argumentos distintos.

O sindicato profissional no Brasil, diante da receita certa que recebia, deixava de lado o seu papel de reivindicar direitos para os trabalhadores perante às empresas e ao Estado, e investia apenas em assistencialismo, visto que era útil para perpetuar as diretorias sindicais no poder. Tratava-se de um sindicalismo pouco representativo nos locais de trabalho e sem maiores preocupações com a aplicação e eficácia da legislação trabalhista e das convenções coletivas de trabalho (ALMEIDA, 2018).

Importa dizer que esforços foram feitos buscando alterar esse modelo sindical “semicorporativista”. Almeida (2018) traz como exemplo, o esforço junto ao Conselho Federal da OAB, onde se buscou que fossem realizadas audiências públicas, em razão do debate sobre a viabilidade do auxílio do envio ao Congresso Nacional de proposta de emenda constitucional para a aprovação da Convenção nº 87 de 1948 da OIT, e que dessa forma, fossem afastadas as circunstâncias antidemocráticas da unicidade sindical, da representação por categoria

profissional e da compulsoriedade da contribuição sindical. Um grupo de militantes, com a participação de Almeida, formulou pedido nº 2007.29.01997-01 perante ao Conselho Federal da OAB, o qual foi rejeitado, tendo como fundamento se tratar de matéria fora da competência do Conselho.

De fato, a contribuição compulsória era fundamental para os sindicatos, no que diz respeito à sua manutenção, mas ao mesmo tempo, diante da verba certa que recebiam, os mesmos estavam acomodados no que tange à sua função.

Por mais que existam críticas sobre a forma como se deu a reforma trabalhista, visto que não houve nenhum tipo de regra de transição, vislumbra-se que sem a contribuição sindical compulsória os sindicatos deverão se reposicionar frente aos seus representados. Terão que demonstrar seu papel e importância, sensibilizando os trabalhadores que de fato estão lutando pela conquista e/ou manutenção de seus direitos, e assim, representando verdadeiramente sua categoria, tenderão a voltar com maior força ao ambiente da negociação coletiva.

De fato, é fundamental que ocorra não só essa mudança em relação ao sindicalismo brasileiro, mas também uma ampla reforma, principalmente no que diz respeito a sua unicidade, que como dito, impede a ocorrência da verdadeira liberdade sindical prevista na Constituição Federal de 1988 e pela OIT.

4.2 Julgamento das ações propostas perante o STF (ADIs e ADC) sobre o fim da Contribuição Sindical Compulsória

Com o fim do caráter compulsório da contribuição sindical, os sindicatos em um primeiro momento recorreram ao judiciário a fim de obter a declaração de inconstitucionalidade das referidas alterações.

Foram ajuizadas no STF diversas ações de declaração de inconstitucionalidade e uma ação de declaração de constitucionalidade sobre o fim da compulsoriedade da contribuição sindical, em especial sobre as alterações feitas nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT.

Nos dias 28 e 29 de junho de 2018, o STF julgou a ADI 5794, de autoria da Confederação do Trabalhadores em Transporte Aquaviário, onde as partes requerentes pleiteavam a declaração de inconstitucionalidade das normas advindas com a Reforma Trabalhista, por violação dos artigos 146, II e III, 149 e 150, §6º da CF/88 (BRASIL, 2018c). Foram pensadas a essa ADI, outras 17 ADIs e uma ADC:

- ADI 5810 de autoria da Central das Entidades de Servidores Públicos;

- ADI 5811 de autoria da Confederação dos Trabalhadores de Logística;
- ADI 5813 de autoria da Federação dos trabalhadores de postos;
- ADI 5815 de autoria da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações;
- ADI 5850 de autoria da Confederação dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade;
- ADI 5859 de autoria da Confederação Nacional do Turismo;
- ADI 5865 de autoria da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil;
- ADI 5885 de autoria da Confederação Nacional dos Servidores Públicos Municipais;
- ADI 5887 de autoria da Federação das Entidades Sindicais dos Oficiais de Justiça do Brasil;
- ADI 5888 de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e outros;
- ADI 5892 de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos;
- ADI 5900 de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde;
- ADI 5912, de autoria da Federação Nacional dos Trabalhadores em serviços, asseio e conservação, limpeza urbana, ambiente e áreas verdes;
- ADI 5913 de autoria da Federação Nacional dos Trabalhadores em serviços, asseio e conservação, limpeza urbana, ambiente e áreas verdes;
- ADI 5923 de autoria da Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil;
- ADI 5806 de autoria da Confederação Nacional dos trabalhadores na atividade profissional dos empregados na prestação de serviços de segurança provada, de monitoramento, ronda motorizada e de controle eletrônico e digital;
- ADI 5945 de autoria da Federação Nacional de Guias de Turismo.
- ADC 55 de autoria da Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e TV;

A parte requerente sustentou que seria necessário a edição de lei complementar e norma específica para a alteração da regulamentação da contribuição sindical, visto que a alteração da maneira como foi feita, desrespeitou direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, por exemplo, na questão do dever de assistência jurídica que é dever dos sindicatos e sem a contribuição, os empregados ficarão desatendidos. A parte requerente alega ainda que o Estado

legislou de maneira abusiva ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical, ferindo o princípio da proporcionalidade.

A Suprema Corte Brasileira, por seis votos a três, decidiu pela constitucionalidade do fim da contribuição sindical compulsória.

Foram vencidos nesse julgamento o ministro relator Edson Fachin, a ministra Rosa Weber e o ministro Dias Toffoli, os quais argumentaram em linhas gerais que o regime sindical brasileiro está pautado em um tripé: a unicidade sindical, que se refere a limitação de constituição de um sindicato de uma dada categoria econômica ou profissional em uma determinada área; a representatividade compulsória, que se refere ao fato de que cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses de toda a categoria profissional que representa e não apenas dos seus associados; e a contribuição compulsória, que é a contribuição prevista em lei, a qual era recolhida obrigatoriamente de toda a categoria profissional por meio de desconto em folha no mês de março correspondente a um dia de serviço do ano (BRASIL, 2018a; BRASIL, 2018b).

Argumentaram os ministros que ao se retirar apenas o caráter compulsório da contribuição sindical acabam ferindo o sistema sindical posto na Constituição Federal de 1988. Os três ministros ressaltam que entendem que o sistema sindical brasileiro não é melhor, mas alterar apenas um tripé, poderá obstar ainda mais o direito de sindicalização com sede constitucional.

Também afirmaram que essa alteração do caráter da contribuição sindical não poderia ter sido feita através de lei ordinária, dado o caráter tributário que a referida contribuição possui no entendimento dos ministros citados acima, inclusive sendo o entendimento firmando em precedentes anteriores do próprio STF. Argumentam que dessa forma, para sua alteração seria necessária a edição de lei complementar, o que retrata a inconstitucionalidade formal dos dispositivos da Lei 13.467/17 que tratam sobre a contribuição sindical.

Os ministros vencidos também apontam mais uma inconstitucionalidade formal na presente alteração da Contribuição Sindical, uma vez que a sua facultatividade implica em uma clara renúncia fiscal pelo União, visto que 10% de cada contribuição é destinada para a denominada Conta Especial Emprego e Salário. Assim, conforme prevê o art. 113 do ADCT, para que se alterasse a referida contribuição é necessário que tivesse havido a estimativa do seu impacto financeiro e orçamentário.

O relator, ministro Edson Fachin (Brasil, 2018a) argumenta que a relevância jurídica e social da matéria é evidente, tendo em vista o volume de ações ajuizadas versando sobre o tema.

Defende que há uma grande possibilidade de os sindicatos entrarem em colapso, visto que se manteve a unicidade sindical e a obrigação de representação de toda a categoria e não apenas de seus associados, mas sem o custeio obrigatório para todos.

A ministra Rosa Weber (Brasil, 2018b) afirma que no seu entendimento, tendo em vista que cabem aos sindicatos a representatividade de toda a categoria, devem sim, ter direito a receberem uma contrapartida, que nos dias de hoje é a contribuição sindical, uma vez que as outras contribuições podem ser cobradas apenas dos associados. Argumenta ainda que essas mudanças afetam diretamente a negociação coletiva e os direitos dos trabalhadores. O que na sua visão é um verdadeiro contrassenso, pois diante da prevalência do negociado sobre o legislado é fundamental que os sindicatos estejam fortes e estruturados para fazerem frente aos empregadores.

Rosa Weber afirma também que há um sistema que emerge da Constituição e que não tem como mexer em uma parte sem alterar o restante. Enfatiza que não ignora as críticas que hoje estão evidenciadas nesse julgamento, principalmente sobre o efeito nocivo que o caráter compulsório da contribuição sindical possui sobre a efetiva concretização dos princípios democráticos do direito coletivo do trabalho, entende que o financiamento das entidades sindicais por meio da contribuição sindical compulsória por todos os membros da categoria propicia a criação de sindicatos meramente cartoriais, despidos de verdadeira representatividade. Mas entende que não se pode alterar essa característica do sistema sindical brasileiro, sem que se altere o restante (BRASIL, 2018b).

A ministra Rosa Weber destaca como emblemática a participação da central única dos trabalhadores na sua atuação nesse processo como *amicus curie* que aponta para a importância da superação dessa compulsoriedade da contribuição sindical em favor de novas formas de financiamento sindical a ser implementada de forma gradativa conjuntamente com uma ampla reforma da estrutura sindical brasileira (BRASIL, 2018b).

Por fim, o ministro Dias Toffoli (Brasil, 2018b) afirma que o Congresso Nacional poderia ter pensado em uma regra de transição, visto que alterar a contribuição sindical compulsória do dia para a noite é muito sensível. Ressalta que tendo a contribuição sindical natureza tributária, conforme precedentes do próprio STF, entende não é possível essa subtração que houve da contribuição sindical, sem se preocupar com a transição e sem se preocupar com a ascensão da sociedade civil em detrimento do Estado.

Já no entendimento dos ministros vencedores, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mender, Marco Aurélio e Cármen Lúcia, não há o que se falar em

inconstitucionalidade das alterações advindas com a Lei 13.467/17 no que se refere à Contribuição Sindical.

Argumentam os seis ministros que Contribuição Sindical não possui natureza tributária, dessa forma, não há o que se falar em exigência de lei complementar para alterar o seu regramento. Também ressaltam que constitucionalmente não há qualquer previsão a respeito da compulsoriedade da referida contribuição, podendo sim ser alterada por lei ordinária, assim como foi criada.

Argumentam, que também a alteração do caráter compulsório da contribuição sindical através da lei 13.467/17 não se encaixa em nenhuma das hipóteses do art. 150, §6º e mesmo que se encaixasse, o que pretende esse parágrafo é impedir que se coloque na lei algo que em nada guarda relação com o próprio texto debatido nas comissões. Afirma que neste caso não houve nenhuma surpresa, foi devidamente discutido.

Afirmam que o art. 113 do ADCT não se aplica a hipótese da contribuição sindical, pois não se trata de um tributo que ingressa no tesouro, é uma situação excepcional, em que o tributo é direcionado para uma entidade privada, as entidades sindicais. Assim, a preocupação do legislador com os impactos financeiros e a questão fiscal, não se aplica aqui, pois não há, na visão do ministro, impacto nos cofres públicos.

Os ministros trazem como argumentos para o necessário fim da contribuição sindical compulsória a enorme quantidade de sindicatos que o Brasil possui e valor que exorbitante que esses sindicatos recebem em virtude da compulsoriedade, o que apenas gera uma oferta abundante e artificial de sindicatos, visto que não se traduz em aumento de bem-estar de qualquer categoria profissional.

Afirmam que a imposição de uma contribuição sindical através do desconto compulsório fere a própria liberdade sindical prevista na Constituição Federal de 1988, onde ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado, além também de ferir o entendimento da própria OIT, a qual entende que no sindicalismo moderno, o que deve prevalecer é a facultatividade da contribuição, a qual estimula a representatividade dos sindicatos e a prestação de serviços de qualidade.

O ministro Luiz Fux (Brasil, 2018b) defende que o financiamento dos sindicatos não deve ser algo imposto, e sim uma opção dos seus representados, os quais reconhecendo a representatividade dos sindicatos optarão por contribuir para sua continuidade. Sobre o possível desastre que poderia acontecer com as entidades sindicais, o ministro resalta que essa afirmação ignora o fato que os sindicatos possuem múltiplas formas de custeio, tais como a

contribuição confederativa, a contribuição assistencial do art. 523-E da CLT e outras contribuições devidamente instituídas em assembleia da categoria ou presentes em regra de negociação coletiva.

O ministro Alexandre de Moraes (Brasil, 2018b) traz em sua argumentação o fato de que se vive no Brasil uma expansão das associações, as quais não recebem nenhuma contribuição compulsoriamente e nem do Estado, conquistaram a confiança dos associados que livremente optaram por contribuir para a associação. Assim, na visão do ministro, não há o que se falar sobre a extinção completa das entidades sindicais, apenas se extinguirão as que não demonstrarem aos seus representados que estão lutando por eles, apenas se extinguirão os sindicatos que hoje não exercem de fato o seu papel, visto que o fato de apenas 20% de todos os contribuintes da contribuição sindical serem sindicalizados, demonstra em muito que os sindicatos não estão verdadeiramente cumprindo o seu papel na sociedade.

O ministro Luís Roberto Barroso argumenta que o que estava em discussão era qual o melhor modelo sindical a ser adotado no Brasil, decisão essa que na sua opinião, cabe ao STF. Afirma que o Congresso Nacional começou a alterar o modelo sindical no Brasil e que lança como desafio que essa mudança continue, visto que no entendimento do ministro, em consonância com o fim da contribuição sindical, é necessário que ocorra o fim da unicidade sindical. Barroso ressalta que a sociedade civil necessita de mais movimento social e menos Estado, ou seja, precisa conquistar a confiança de seus representados através do desempenho da sua função e não por meio de uma imposição legal (BRASIL, 2018b).

Barroso (Brasil, 2018b) ainda afirma que a queixa política é extremamente legítima. É legítimo questionar o porquê de não ter sido previsto um mecanismo de transição, mas, defende que foi uma escolha do Congresso Nacional, que não cabe a interferência do STF. Defende que para acabar com a unicidade sindical e com o critério do sindicato único por categoria, seria necessária uma emenda constitucional, mas entende, que na questão tributária não há essa necessidade, pois a Constituição meramente autoriza a criação dos tributos, mas os referidos tributos são criados por lei ordinária e assim, a mesma lei ordinária que cria, argumenta o ministro, pode sim extingui-lo.

O ministro Gilmar Mendes defende que os sindicatos devem ser sustentados como todas as associações, através de contribuições voluntárias, o que exige por parte dos sindicatos uma verdadeira atuação em favor dos seus representados. Afirma que se pudesse opinar, defenderia a implementação de um modelo gradual de supressão, mas não vê uma inconstitucionalidade que justifique a manutenção do modelo anterior (BRASIL, 2018b).

O ministro Marco Aurélio (Brasil, 2018b) defende que é necessário um tempo para que os sindicatos se reorganizem e passam sair verdadeiramente à luta dos interesses da categoria que representa, e assim, de maneira legítima, recebem a contribuição dos representados. Argumenta o ministro que essa alteração está em total acordo com a liberdade sindical preconizada e que assim, os sindicatos se reposicionando, a classe trabalhadora só tem a se beneficiar.

Por fim, a ministra Cármen Lúcia afirma que reconhece o importante papel dos sindicatos e a importância de os trabalhadores possuírem uma via por onde possam requer conquistas para sua categoria. Também ressalta que o legislador deveria ter se preocupado com uma norma de transição, mas afirma que não vislumbra nenhuma incompatibilidade da mudança legislativa com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2018b).

4.3 Alterações na Contribuição Sindical advindas com a MP 873/19

Diante da incerteza que havia, visto que após o julgamento sobre a constitucionalidade da Contribuição Sindical, muitos sindicatos passaram a adotar como estratégia de enfrentamento da perda significativa de receitas, a substituição da autorização prévia e expressa prevista na lei, pela autorização também prévia e expressa obtida de maneira coletiva a partir da realização de assembleia geral, onde participavam tanto empregados sindicalizados quanto os não sindicalizados.

Assim, o então presidente da República, Jair Bolsonaro, em março de 2019, editou a Medida Provisória nº 873 (Brasil, 2019a), alterando significativamente a maneira como até então se dava o recolhimento das contribuições dirigidas aos sindicatos.

Esclarece através da inclusão do art. 579-A na CLT, que as contribuições confederativas previstas no art. 8º, inciso IV da CF/88, a mensalidade sindical, e as outras contribuições sindicais, inclusive as instituídas por estatuto do sindicato ou por negociação coletiva só poderão ser cobradas dos filiados aos respectivos sindicatos. Também evidencia que a autorização para o recolhimento das contribuições sindicais só poderá ser feita individualmente, de maneira prévia e expressa por cada trabalhador, o que se depreende das novas redações dadas aos arts. 578 e 579 da CLT (BRASIL, 2019a).

O art. 579 da CLT, que ganhou nova redação com a edição da medida provisória passa a disciplinar que:

O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato

representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o caput deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.

§ 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade. (BRASIL, 2019a)

A MP nº 873/2019 (Brasil, 2019a) retira a possibilidade que a contribuição sindical se dê por meio de desconto em folha, dá uma nova redação ao art. 582, o qual passa a prever que a contribuição sindical quando autorizada de maneira individual, prévia e expressamente terá seu recolhimento feito de maneira exclusiva por boleto bancário ou equivalente eletrônico, o qual será encaminhado de maneira obrigatória à residência do empregado, salvo na impossibilidade de recebimento, à sede da empresa, desde que devidamente autorizado de maneira individual, prévia e expressa pelo empregado.

A referida medida provisória também altera o art. 545 da CLT, o qual passa a prevê que “as contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579”.

Em relação ao dispositivo citado acima, muito se questiona se ele implica na observância do disposto no art. 582 da CLT para as demais contribuições e mensalidades, além da contribuição sindical. Em caso positivo, nenhum pagamento dirigido ao sindicato será efetuado por meio de desconto em folha de pagamento e sim por boleto bancário ou equivalente. Caso não se aplique, as demais contribuições e mensalidade, permanecerão sendo descontadas em folha de pagamento, desde que autorizadas de maneira individual, prévia e expressa.

Em razão desse duplo entendimento, alguns sindicatos estão recorrendo à justiça com o intuito de obterem liminares autorizando o desconto em folha de pagamento dos empregados que autorizarem, na forma da lei, a referida contribuição/mensalidade.

Essas alterações afetam diretamente a realidade dos sindicatos, tendo em vista que estes, com a Reforma Trabalhista, se articularam para que não perdessem o expressivo valor da contribuição sindical.

A edição da MP é extremamente questionada pelas entidades sindicais, tendo em vista que a mesma foi editada exatamente no mês do referido recolhimento, impossibilitando qualquer ação aos sindicatos. Nesse sentido, foram propostas ações de declaração de inconstitucionalidade da referida medida no STF, as quais até a data de depósito do presente estudo, ainda não haviam sido julgadas (BRASIL, 2019c).

Por se tratar de uma medida provisória, esta possui um prazo máximo de vigência de 120, dependendo de aprovação do Congresso Nacional para que se converta em lei, conforme se depreende do art. 62 da CF/88 (BRASIL, 1988).

Enquanto os sindicatos protestavam sobre a edição da referida Medida Provisória, visto que para a edição de qualquer medida provisória é preciso que se preencha os requisitos de relevância e urgência, conforme disciplina o art. 62 da CF, o governo federal reafirmou a proibição de desconto sindical em folha de pagamento através do Decreto nº 9.735/2019.

Por meio desse decreto (Brasil, 2019b), foram revogados os dispositivos do Decreto nº 8.690/2016, um inciso do art. 3º e um inciso do art. 4º. Retirando assim, a possibilidade de descontos no pagamento dos servidores do executivo federal no que diz respeito à contribuição sindical devida pelo servidor ou pelo empregado. Também retirou a possibilidade de desconto em folha das contribuições facultativas dirigidas aos sindicatos.

4.4 Perspectivas do sindicalismo brasileiro após o fim do caráter compulsório da Contribuição Sindical

Em razão das novas regras advindas com a Reforma Trabalhista, os sindicatos, como já dito, perderam a receita que tinham como certa, todos os anos, a qual era fruto da contribuição sindical compulsória.

Diante deste novo contexto, os sindicatos necessitam obter expressa e prévia autorização da sua respectiva categoria para que possam efetuar o desconto da contribuição, a qual até antes da Lei 13.467/17 era compulsória. Assim, para a obtenção de receita, será fundamental a mudança de comportamento dos sindicatos, visto que deverão se reposicionar e repensar as práticas que vinham tendo, terão que se reinventar e, principalmente, mostrar aos seus representados, que estão lutando por aquisições de novos direitos e/ou manutenção dos direitos já conquistados.

Fincato e Felten (2017) afirmam ainda, que retirar essa receita dos sindicatos de maneira abrupta, como foi feita, acaba por minar a representatividade sindical. Defendem que os trabalhadores não entendem a importância dos sindicatos para sua categoria e, sendo facultativo, naturalmente, não irão autorizar/ o desconto da referida contribuição. O que seria extremamente nocivo para toda a classe trabalhadora, uma vez que enfraquecendo os sindicatos, os empregadores adquirem mais forças, cabendo aos empregados apenas aceitar as condições e se submeter as imposições.

Já outros autores, argumentam que o fim da contribuição sindical compulsória era extremamente necessário, pois sua existência possuía marcas do corporativismo, existente na Era Vargas, e não da liberdade sindical prevista na atual Constituição e nas convenções da OIT. Também afirmam que com essa mudança de entendimento sobre a contribuição sindical, espera-se que o legislador repense a unicidade sindical prevista na Constituição Federal de 1988, para que assim haja a liberdade sindical plena, nos termos do que foi previsto na Convenção nº 87, da OIT.

Importa dizer, que mesmos os autores que concordam com o fim da contribuição sindical, ressaltam que a maneira como se deu não é boa, uma vez que a falta de uma regra de transição, dificulta muito a atuação sindical.

Souza Júnior (2017), alinhado ao pensamento dessa segunda corrente de autores, afirma que deseja que essa mudança fortaleça o sistema sindical como um todo, visto que as entidades sindicais possuem um campo amplíssimo para conquistas de novos direitos e/ou manutenção dos já conquistados, no entanto, acabavam acomodadas ao saber que possuíam uma receita certa, independentemente de qualquer esforço. Afirma ainda que, o sistema sindical brasileiro há muito tempo sofre com o tripé: unicidade sindical, contribuição compulsória e poder normativo da Justiça do Trabalho. Assim como esse poder normativo foi enfraquecido pela EC 45/2004 e a contribuição compulsória foi extinta com a Reforma Trabalhista, é fundamental que em um futuro próximo se retome a discussão da unicidade sindical, para que haja de fato a liberdade sindical no Brasil, preconizada pela OIT.

Fincato e Felten (2018) afirmam que, a Constituição Federal de 1988 concedeu às entidades sindicais destaque, ressaltando sua importância e o direito de não sofrerem ingerências por parte do poder público. Mas, ao contrário do que naturalmente se esperava, diante da ausência de concorrência na prestação de suas funções, dada a unicidade sindical, e a desnecessidade de angariar sindicalizados, dada a contribuição sindical compulsória, os sindicatos, de maneira geral – claro que existiam exceções -, se acomodaram e não exerciam o seu papel, não representavam, não negociavam e não prestavam qualquer tipo de assistência aos seus representados.

Como já dito, sendo efetuado o pagamento da contribuição sindical, as destinações da contribuição permanecem as mesmas, conforme disciplina o art. 589, CLT (Brasil, 1943), o qual não sofreu alteração com a Reforma Trabalhista. Assim, cumprida a exigência de a autorização ser dada de maneira individual, conforme prevê a então vigente MP nº 873 (Brasil, 2019a), prévia e expressa, os sindicatos, as confederações, as federações, as centrais sindicais

(no caso de contribuição sindical profissional) e o Governo, através da Conta Especial Emprego e Salário permanecerão recebendo os mesmos percentuais provenientes da contribuição sindical.

Ao retirar a obrigatoriedade dessa contribuição, passando a condicioná-la à prévia e expressa autorização, o legislador retirou o seu condão universal.

A constitucionalidade dessa referida alteração, como explicada no tópico anterior, já foi debatida e decidida pelo STF, tendo prevalecido o entendimento de que é sim constitucional a exigência da autorização prévia e expressa de todos os trabalhadores, visto que isso está mais alinhado com o princípio da liberdade sindical do que a sua cobrança compulsória. O argumento de que só poderia ser alterada por lei complementar e por isso a mudança seria inconstitucional não prosperou visto que no entendimento do Tribunal, a Contribuição Sindical não possui natureza tributária. O STF entendeu por fim, que o modelo pautado na contribuição sindical compulsória não estimula a representatividade dos sindicatos, não estimula a conquistas de sindicalizados, e nem a prestação de serviços de qualidade.

Até antes da edição da MP nº 873/2019, o que estava em discussão, como forma de estratégia para frear a diminuição das receitas sindicais, era a maneira como devia ser feita a autorização prévia e expressa que a Lei 13.467/17 passou a exigir, se esta deveria ter uma antecedência mínima ou não, se precisava ser individual ou se poderia ser dada de maneira coletiva.

Nesse antes, Souza Júnior (2017) afirmava que por mais que não existisse uma norma clara em relação ao que seria prévio no entendimento do legislador, entendia-se que não importa se houve uma boa antecedência ou se a autorização foi dada pouco tempo antes do envio fechamento da folha de pagamento. Fato este, que com a edição da MP nº 873/2019 também se altera, visto que, sob a sua vigência, não haverá desconto e sim pagamento por boleto, o qual será encaminhado pelo sindicato ao representado mediante prévia e expressa autorização.

No que diz respeito a forma da manifestação expressa, o autor afirma que está deverá ser escrita, pois é o meio mais adequado e que confedere segurança jurídica às partes, pouco importando o meio de manifestação escrito utilizado, podendo ser por e-mail, WhatsApp, entre outras.

Na ânsia de permanecer com o recolhimento da contribuição sindical, mesmo sem a prévia e expressa autorização dos trabalhadores, os sindicatos se valeram de pressupostos jurídicos, muitas das vezes, questionáveis quando analisados a fundo.

Antes da MP nº 8732019, a principal estratégia utilizada pelos sindicatos profissionais, com fundamento no inciso III, art. 8º da CF/88, foi a realização de assembleias gerais, convocadas de maneira extraordinária, para obtenção da autorização coletiva do desconto em nome de todos os representados. Para essa assembleia eram convocados os membros da categoria, associados ou não, para que assim os empregadores, sendo notificados pelo sindicato profissional, realizassem os referidos descontos na folha de pagamento de todos os seus empregados, como forma, de substituição à autorização pessoal prévia e expressa prevista na Lei. 13.467/2019 (BRASIL, 2017a).

Almeida (2018) afirma, que não havia nenhuma garantia de representatividade/ legitimidade dessa assembleia, principalmente àquelas que ocorreram junto aos trabalhadores não associados, os quais representam a maioria da categoria profissional. Ainda afirma, que as assembleias gerais para serem convocadas devem observar o art. 612 da CLT, o qual prevê as assembleias apenas para a aprovação de convenções coletivas, sendo convocados apenas os associados, e também para a aprovação de acordos coletivos, quando todos os trabalhadores interessados são convocados. Assim, o autor argumenta que não deve persistir o entendimento de que a convocação de assembleia geral extraordinária é forma adequada para autorizar coletivamente cobrança da contribuição sindical, sem observar os requisitos da própria lei, sob o argumento de que os sindicatos representam toda a categoria profissional.

Ainda, no entendimento de Almeida (2018), é considerado objeto ilícito de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva, conforme o art. 611-B, inciso XXVI da CLT, a diminuição da liberdade sindical do trabalhador em virtude da possibilidade de que este sofra, sem sua prévia e expressa autorização, qualquer desconto ou cobrança salarial previstos em convenção coletiva e/ou acordo coletivo.

Já Calcini (2018) afirma que a autorização coletiva do desconto no que se refere a contribuição sindical é lícita, desde que feita mediante assembleia geral, observando o estatuto, convocada especialmente para esse fim. Entre outros argumentos, as entidades usam como fundamento o Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual prevê que:

I - É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II - A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da

convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais.
(ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018, p.26-27)

No entanto, afirma Calcini (2018), que por mais que as entidades sindicais estejam adotando essa prática de convocação das assembleias com o intuito de substituir a autorização de cada funcionário pela autorização coletiva do desconto referente a contribuição dos seus representados, é certo que esse procedimento não possui legitimidade e nem embasamento legal, estando permeado de nulidades. Em nenhuma parte, a reforma trabalhista previu a possibilidade de assembleias dos sindicatos substituírem a vontade individual e expressa de cada trabalhador, pelo contrário.

Calcini (2018) ainda afirma que a fixação de contribuição por assembleia, prevista no art. 8º, inc. IV da CF/88, claramente se refere à contribuição confederativa, e não à contribuição sindical, pois o texto do dispositivo que autoriza essa forma de autorização, diz-se que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. Na visão de Calcini, a primeira parte do inciso se refere à contribuição confederativa e apenas a segunda parte é que se refere à contribuição sindical.

Como já explanado, com a edição da MP nº 873/2019, o entendimento dos doutrinadores citados acima é confirmado, visto que os sindicatos não poderão se valer da negociação coletiva ou do estatuto do sindicato para impor contribuições aos integrantes da categoria que optaram por não se filiar aos sindicatos, também retira a possibilidade que qualquer contribuição ao sindicato se dê através de desconto de valores na folha de pagamento do empregado, devendo agora qualquer contribuição ser paga pelo interessado através de boleto bancário ou meio eletrônico idôneo mediante solicitação do representado ao seu respectivo sindicato (BRASIL, 2019a).

A exigência de autorização individual, prévia e expressa do trabalhador está em total acordo com a redação do art. 8º, inciso V da Constituição Federal de 1988 o que prevê que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (BRASIL, 1988). Podendo concluir assim, da mesma forma que a pessoa é livre para se filiar ou não, também deve ser livre para contribuir com o sindicato ou não, não podendo o sindicato impor isso através de uma autorização coletiva.

Pode-se dizer que os sindicatos possuem duas perspectivas diante das alterações na contribuição sindical: promover uma reestruturação para que conquistem a confiança dos seus representados e uma identificação de propósitos; ou simplesmente fecharem as portas.

Oliveira Neto (2017) defende que este é momento de as entidades sindicais passarem a buscar um modelo de organização sindical que desconsidere o critério de categoria e que tenha condão para superar o cenário imposto pelo corporativismo que resulta na supressão genuína dos direitos dos trabalhadores.

É fundamental que ocorra uma ampla reforma sindical, para que assim, as entidades sindicais não acabem por sucumbir.

Na visão de João (2017), inevitavelmente os sindicatos atuais serão submetidos ao movimento de aproximação com sua categoria profissional representada, devendo sair do imobilismo criado pelo modelo intervencionista e protetor do Estado.

Para Almeida (2018) o que se constata, após a Reforma Trabalhista, ante a perspectiva da escassez de recurso, é uma ação dos sindicatos profissionais procurando realizar fusões com aqueles que representam categorias similares/conexas, para assim, cumprirem com os seus compromissos. Se espera também dos sindicatos que por mais que continuem representado toda a categoria profissional, tendo em vista a redução dos recursos, passem a atuar com maior destaque no contexto das empresas, através de acordos coletivos de trabalho, reforçando assim o negociado sobre legislado e a descentralização da negociação coletiva para a dimensão das empresas.

Essa alteração de postura, fará com que os sindicatos, na visão de Almeida (2018), tenham um maior senso de realidade e compromisso quando das negociações coletivas no âmbito das empresas, principalmente as empresas de pequeno e médio porte, e assim alcancem uma maior representatividade e uma maior adesão por parte dos trabalhadores.

Além de todas as estratégias que os sindicatos deverão se valer para conquista dos representados, é fundamental, como já dito, que ocorra uma reforma no sindicalismo brasileiro, para que de fato esteja alinhado aos princípios da liberdade sindical que a Constituição Federal de 1988 prevê. O modelo sindical pautado na sua unicidade, mina qualquer concorrência sindical e isso acaba por deixar os sindicatos em uma zona de conforto, onde não se preocupam em conquistar verdadeiramente seus empregados, demonstrando a sua força e o seu importante papel para conquista de melhores condições de trabalho.

Paralelo ao reposicionamento dos sindicatos no que se refere a conquista de seus representados, é necessário que o legislador avance nas discussões sobre a reforma do sindicalismo, principalmente no que diz respeito a unicidade sindical.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notória a importância dos sindicatos para todos os trabalhadores, visto que são através deles que as categorias se organizam e conseguem exercer pressão frente aos seus empregadores no que diz respeito a conquista de novos direitos e manutenção das boas condições de trabalho que já possuem, evitando os desmontes de seus direitos.

Imaginar uma sociedade sem as entidades sindicais implica ter-se um cenário onde sempre prevalecerá o interesse do capital, o interesse dos empregadores, o lucro, a redução de despesas e não os interesses dos empregados.

A Reforma Trabalhista no âmbito do direito coletivo alterou diversas atividades dos sindicatos, destaque-se a prevalência do negociado sobre o legislado, demonstrando assim um maior espaço para atuação dos sindicatos no âmbito das negociações coletivas, cria também a facultatividade de se realizar a quitação anual das obrigações trabalhistas perante os sindicatos profissionais, ou seja, a autorização de ser dar eficácia liberatória das verbas recebidas pelo empregado.

Em sentido oposto, desobriga a participação dos sindicatos na homologação das rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de serviço, torna não obrigatória a autorização prévia da entidade sindical para que sejam realizadas dispensas plúrimas e coletivas, prevê a criação da comissão de representação de empregados na própria empresa, prevê a possibilidade de negociação direta entre empregado hiperssuficiente e empregador e a possibilidade de celebração de acordos individuais sobre banco de horas e compensação de jornada mensal.

Alterações essas, que reduzem atividades importantes e significativas dos sindicatos no âmbito da defesa dos seus representados. Ressalta-se que o legislador poderá estar afastando a principal barreira de proteção dos trabalhadores, uma vez que é notório que o poder dos empregadores frente aos empregados é muito maior. Em outras palavras, o sindicato, enquanto representante dos empregados, possui uma força maior para negociar onde o empregado, de modo individual, simplesmente cederia à imposição do empregador.

Além disso, a Lei 13.467/2017 disciplina sobre o fim do caráter compulsório da contribuição sindical. A contribuição que antes era devida por toda a categoria profissional independente de filiação ou não ao sindicato, passou a ter o seu recolhimento condicionado à prévia e expressa autorização do empregado.

Tem-se, dessa forma, o seguinte cenário: de um lado os sindicatos com um maior alcance negocial, pois o que vierem a negociar prevalecerá até mesmo sobre a lei (prevalência

do negociado sobre o legislado), e que poderão conferir quitação anual e extensiva a todas as parcelas do contrato de trabalho; mas, por outro, esses mesmos sindicatos sofreram o corte de sua principal fonte de recursos e a diminuição de atividades importantes e sensíveis para os seus representados.

Com a edição da MP nº 873 de 01 de março de 2019, o pagamento da contribuição sindical deve ser feito através de boleto bancário ou equivalente eletrônico. Assim, o empregado que tiver interesse em efetuar o pagamento da contribuição sindical, deverá entrar em contato com o seu sindicato representativo e conceder autorização individual, prévia e expressa, para que possa receber o boleto para pagamento.

Como ressaltado no presente trabalho, essa medida provisória altera o procedimento para o pagamento da contribuição sindical, sabe-se que se trata de um instrumento com força de lei, o qual produz efeitos imediatos, mas depende de aprovação pelo Congresso Nacional para que se converta em lei. Além disso, tramitam no STF diversas ações pleiteando a inconstitucionalidade da MP nº 873, onde se argumentam que se tratam de normas de procedimento sem caráter de urgência e de relevância exigida para edição da medida provisória.

De fato, era necessário proceder com o fim do caráter compulsório da contribuição sindical, como forma de tirar os sindicatos da zona de conforto que se encontravam. Diversas ações foram propostas perante o STF solicitando a declaração de inconstitucionalidade das alterações na contribuição sindical, no entanto o STF concluiu que a alteração é sim constitucional, os ministros ressaltam que o legislador poderia sim ter criado uma regra de transição, mas trata-se de uma opção do próprio legislador, não havendo nenhuma contrariedade à Constituição Federal de 1988.

Diante do novo cenário que advém com a Reforma Trabalhista, é fundamental que os sindicatos se reorganizem frente à sua categoria representada, passando a serem mais ativos na defesa dos direitos dos empregados, para que assim os trabalhadores se sintam verdadeiramente representados e optem por se sindicalizar e/ou contribuir com o sindicato. Caso contrário, a tendência é que os sindicatos se enfraqueçam cada vez mais e o desmonte de direitos só aumente.

Além de proceder com o corte das verbas compulsórias, é necessário que se reestruture o sistema sindical como um todo, a fim de que se dê contornos verdadeiramente democráticos, pautados amplamente na liberdade sindical, no pluralismo sindical, características as quais são incentivadas pela própria OIT.

Com o pluralismo sindical, os empregados e empregadores tendo opções de sindicatos que verdadeiramente se encaixem nos seus ideais, e podendo livremente optar por qual organização desejam-se filiar, acredita-se que haverá um fortalecimento da representatividade dos sindicatos e conseqüentemente do seu papel frente aos seus representados.

Inicialmente, ao se pensar de maneira superficial sobre o fim do caráter compulsório da contribuição sindical, poder-se-ia imaginar que a reforma trabalhista se traduz apenas em uma redução de poderes dos sindicatos nas defesas dos trabalhadores frente aos empregadores, visando reduzir a sua representatividade e legitimidade, e que o objetivo seria o enfraquecimento dos sindicatos e a perda de direitos trabalhistas.

Após o aprofundamento do estudo no tema, através de palestras, artigos científicos e livros, concluir-se que era sim necessário que houvesse uma mudança no sindicalismo brasileiro, mas talvez não da forma como foi feita, sem regra de transição. Mas, sendo feita de maneira abrupta é fundamental que se prossiga com uma verdadeira reforma no sindicalismo brasileiro visando a verdadeira liberdade sindical.

É importante traçar soluções para as alterações advindas com a reforma trabalhista, pois sendo os sindicatos historicamente importantes para conquista de direitos, mas deixando de ter recursos, terão que buscar se mostrar cada vez mais representativos, para conquistarem receitas e para que possam desempenhar com efetividade a tarefa de negociação frente aos empregadores e/ou sindicatos patronais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ricardo Rua. As Implicações da Lei da Reforma Trabalhista nos Sindicatos. *Revista LTr*, São Paulo, Vol. 82, nº 04, p. 391-396, abr. 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Enunciado nº 38, 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, Brasília, 2018.

Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 02 mai. 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros; *et al.*. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1ª edição. Campinas/SP: Editora Curt Nimuendajú, 2018. p. 209–242. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

BORGES, José Lucas Rodrigues. **A Reforma Trabalhista e a Contribuição Sindical Compulsória: o fim da outorga de receitas aos sindicatos pelo Estado**. 2017. Artigo Científico (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da comissão especial ao projeto de lei nº 6.787/2016 do poder executivo**, 2017b. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961 . Acesso em: 03 fev. 2019.

BRASIL. [Constituição (1824)] **Constituição Política do Império do Brazil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1891)] **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1934)] **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**.1934a. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1937)] **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1946)] **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1967)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 jan. 2018.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 21 abril 2018.

BRASIL. **Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 9.735, de 21 de março de 2019**. 2019b. Revoga dispositivos do Decreto nº 8.690, de 11 de março de 2016, que dispõe sobre a gestão das consignações em folha de pagamento no âmbito do sistema de gestão de pessoas do Poder Executivo federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9735.htm. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931.** Regula a sindicalização das classes patronais e operarias e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934.** 1934b. Regula a sindicalização das classes patronais e operarias e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em: 22 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.648/08, de 31 de março de 2008.** Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 02 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** 2017a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm#art1.

Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **MP que determina pagamento de contribuição sindical por boleto é questionada no STF.** 2019c. Disponível em:

<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=405171>. Acesso em: 17 abr. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Pleno - Iniciado julgamento sobre fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (1/2),** 2018a. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=LZe0fai0mIE&t=3620s>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Pleno – STF julga constitucional fim da contribuição sindical obrigatória**, 2018b. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=0SgdMkxJUVo&t=3s>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018c. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 12 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 40**. DJE divulgado em 20.03.2015.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>.

Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 17 Seção de Dissídios Coletivos**. Contribuições para entidades sindicais, inconstitucionalidade de sua

extensão a não associados. DEJT divulgado em 25.08.2014b. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo nº 119**. Contribuições sindicais - inobservância de preceitos constitucionais. DEJT divulgado em 25.08.2014a.

Disponível em: <http://www.truenetm.com.br/jurisnet/sumusSTF.html>. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sindicato consegue substituir imposto sindical por contribuição negocial aprovada em assembleia**. 2018d. Disponível em:

http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/sindicato-consegue-substituir-imposto-sindical-por-contribuicao-negocial-aprovada-em-assembleia. Acesso em 12 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 85**. Compensação de jornada. DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85. Acesso em: 21 abr. 2018.

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 22, n. 1, p. 133-144, jun.

2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143572>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTRO; Maria Silva Portela de. Impactos da Reforma Trabalhista sobre a organização sindical e a negociação coletiva. **Perspectivas**. n. 13, 2017. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/ORG.Portela.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2019.

CAVALCANTE, Marcos de Oliveira. **O Fim do Imposto Sindical Compulsório como Fator de Maior Representatividade Sindical dos Trabalhadores no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia. Rio de Janeiro. 2013.

CERDEIRA, Eduardo de Oliveira. **Ações coletivas e a substituição processual pelos sindicatos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2017.

COLOMBI, Ana Paula; LEMOS, Patrícia Rocha e KREIN, José Dari. Entre Negociação e Mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à Reforma Trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, v. 17, n. 2, jul./dez. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/44618/22197>. Acesso em: 24 mar. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Modernização Trabalhista: lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, panorama anterior e posterior à aprovação**. CNI, Brasília, 2017.

CORDEIRO, Marcel. A contribuição sindical no Brasil. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, Brasil, v.28, n.334, p.17-37, abr. 2017.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória – Consequências para as Entidades Sindicais e Categorias Representadas. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p. 271-287, nov. 2017.

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

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Magister de direito do trabalho**, v. 14, n. 81, p. 16-37, nov./dez. 2017.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 71, p. 57-75, ago./set. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147333>. Acesso em: 02 fev. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 2 ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

JOÃO, Paulo Sergio. Contribuição e pluralidade sindical na reforma trabalhista. **Direito & Justiça**, n. 19841, p. 2, 18 set. 2017.

MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 7-19, nov. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/122569>. Acesso em: 02 fev. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. Sindicatos e reforma trabalhista. **Direito & justiça**, n. 19883, p. 2, 30 out. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em:

https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.html. Acesso em 12 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, de 16 de dezembro de 1966**. Disponível em:

http://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf. Acesso em 12 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 19 de dezembro de 1966**. Disponível em:

http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf. Acesso em 12 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº87, de 09 de julho de 1948**. Disponível em: [https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq)

[bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq). Acesso em 12 jan. 2019.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.