

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNDB
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA CLARA DE OLIVEIRA MENDES

FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA: a precarização da
representação sindical em virtude do impacto financeiro

São Luís

2021

ANA CLARA DE OLIVEIRA MENDES

**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA: a precarização da
representação sindical em virtude do impacto financeiro**

Trabalho monográfico apresentado à banca examinadora do Curso de Direito da Universidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira

São Luís

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Mendes, Ana Clara de Oliveira

Fim da contribuição sindical obrigatória: a precarização da representação sindical em virtude do impacto financeiro / Ana Clara de Oliveira Mendes. __ São Luís, 2021.

64 f.

Orientador: Gustavo Fonteles Carvalho Pereira

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2021.

1. Contribuição sindical. 2. Reforma Trabalhista. 3. Precarização.
4. Reforma Trabalhista. I. Título.

CDU 349.2:331.105.44

ANA CLARA DE OLIVEIRA MENDES

FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA: a precarização da
representação sindical em virtude do impacto financeiro

Trabalho monográfico apresentado à banca
examinadora do Curso de Direito da Universidade
de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, como
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira
(Orientador)

Professor Examinador 1
(Examinador 1)

Professor Examinador 2
(Examinador 2)

Aos que se mantiveram firmes, em meio ao caos e à cegueira. Que não nos soltemos uns dos outros, pois, amanhã há de ser outro dia.

AGRADECIMENTOS

À minha rede de apoio e amor, que mesmo nos tempos mais difíceis me seguraram mesmo que eu permitisse me perder, minha família. À minha mãe, Edilene Mendes, que nos melhores e piores momentos tem sido minha confidente, minha inesgotável fonte de coragem e exemplo de mulher. Ao meu pai, Silvio d'EÇA, exemplo de profissional, compaixão e compreensão, que me auxilia na vida e nunca desistiu do meu potencial, o melhor que eu poderia ter pedido. À minha irmã mais velha, Aline Gabrielle Oliveira, que me segurou quando eu já não tinha forças e sempre me apoiou em qualquer sonho que eu viesse a ter, sonhando junto comigo. Ao meu irmão mais novo, Gabriel Lucas, por ser meu exemplo de inspiração, de artista e diversão.

À minha segunda mãe, Elzilene Araújo, que me amou quando eu ainda nem estava nesse plano e que continua colocando meus pés no chão quando necessário, porém, nunca me impediu de sair de órbita e que me deu uma família que não poderia ser melhor, meu tio Eric e minha afilhada Ana Beatriz, que se tornou o meu maior amor na terra.

Às minhas avós, Maria José e Julieta, exemplo de mulheres fortes e batalhadoras, mas que nunca permitiram a crueldade do mundo arrancar o senso de humor e amor. Aos meus amigos, que me fazem rir e me tiram o peso do mundo do peito, que me aturam nos piores momentos e comemoram comigo os melhores, mas principalmente às minhas bases que seguraram a barra quando eu não conseguia. Agradeço vocês por nunca me deixarem duvidar de mim.

À minha companheira de mundo, de vida, de amor, Vitória Leão, por tudo que construímos todos os dias, que possamos ter a maturidade de passar por dias turbulentos e comemorar dias amenos e cheios de amor. Que você sempre me impulse a ser a melhor parte de mim, e que possamos sempre alinhar nossa vida para que sonhemos juntas.

Aos professores que passaram por mim nessa graduação me deixando marcas positivas e que se tornaram colegas e amigos fora da instituição, obrigada. À música, que me manteve sã em dias conturbados e que me salvou das piores partes de mim, transformando a minha vida em alegria e satisfação de poder cantar mesmo quando o mundo quis me calar. Nunca me calarei.

“Por isso cuidado meu bem, há perigo na esquina, eles venceram e o sinal, está fechado pra nós, que somos jovens.”

Belchior (1976)

RESUMO

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 por meio da Lei n. 13.467/2017 se constitui enquanto um verdadeiro marco do Direito Trabalhista, na medida em que modificou importantes dispositivos da CLT, dentre os quais, a contribuição sindical, que de obrigatória passou a ser facultativa. Nesse sentido, o presente trabalho possui como objetivo precípua analisar se a facultatividade da contribuição sindical representa uma ameaça à existência dos sindicatos ou pode torna-la precária em virtude do impacto financeiro causado por esta, analisando, ainda, a partir de qual contexto histórico a contribuição sindical surgiu e se desenvolveu e em que medida a sua facultatividade vulnerabiliza os sindicatos. Tipifica-se a pesquisa como de caráter exploratório e explicativo, além de se desenvolver por meio de procedimento bibliográfico. Como resultado, verificou-se que a facultatividade da contribuição sindical implicou em verdadeira precarização da representação promovida por essas entidades, sendo percebida a partir da diminuição das negociações coletivas e acordos realizados e pela percepção dos próprios sindicalizados, além da análise de dados obtidos por institutos como o DIEESE, o IPEA e o IBGE.

Palavras-chave: Contribuição sindical. Facultatividade. Precarização. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Labor Reform that took place in 2017 through Law n. 13.467/2017 constitutes itself as a true landmark of Labor Law, insofar as it modified important provisions of the CLT, among which, the union contribution, which became mandatory became optional. In this sense, the present work has as main objective to analyze if the union contribution option represents a threat to the existence of the unions or can make it precarious due to the financial impact caused by it, also analyzing from which historical context the union contribution has emerged and developed and the extent to which its option makes the unions more vulnerable. Research is typified as exploratory and explanatory, in addition to being developed through a bibliographic procedure. As a result, it was found that the option of union contribution implied a real precariousness of the representation promoted by these entities, being perceived through the reduction of collective negotiations and agreements made and by the perception of union members themselves, in addition to the analysis of data obtained by institutes. such as DIEESE, IPEA and IBGE.

Keywords: Labor Reform. Optionality. Precariousness. Union contribution.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DOS SINDICATOS: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	13
2.1	Evolução histórica	15
2.1.1	No ordenamento jurídico brasileiro	19
2.2	Atribuições e funções dos sindicatos	23
3	CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL..	28
3.1	Contexto histórico da contribuição sindical	32
3.2	Mudanças na contribuição sindical	37
4	O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E A (NÃO) PRECARIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM VIRTUDE DO IMPACTO FINANCEIRO	44
4.1	Os principais impactos da facultatividade da contribuição nos sindicatos	44
4.2	A precarização da representação sindical	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista ocorrida em 2017 por meio da Lei n. 13.467/2017 foi um meio pelo qual o governo, sob o pretexto de criar empregos e estimular a economia, acabou por reduzir boa parte dos direitos trabalhistas que demoraram anos para serem conquistados desde a era Vargas: apesar de ter vindo com o intuito de melhorar a vida dos trabalhadores brasileiros, a reforma acabou por prejudicar a vista destes.

A partir da referida reforma, várias alterações foram realizadas no texto da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) com o fito de adequar as relações de trabalho às novas diretrizes econômicas traçadas pelo governo atual, principalmente nos seus artigos 545, 578, 582, 583, 587 e 602, além da revogação dos seus artigos 601 e 604.

Dentre essas importantes alterações, encontra-se a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, que passou a ser, portanto, facultativa. Sobre isso, tem-se que a contribuição sindical é um tributo previsto no art. 8º, IV, da Constituição Federal, e também no art. 578 e seguintes da CLT, sendo revertida em benefícios à classe trabalhadora, recolhida pelos sindicatos que realizam essa conversão para fortalecer a categoria profissional, ganhando força para implementar políticas de defesa dos interesses e direitos de seus representados.

Desse contexto, surge a seguinte problemática: a facultação da contribuição sindical pode gerar algum prejuízo inconsciente ao trabalhador tendo em vista que esse pode passar a ficar desamparado perante seus empregadores?

Nesse sentido, o presente trabalho busca esclarecer os perigos e as vantagens decorrentes da extinção da contribuição sindical obrigatória, tendo como base a doutrina, a jurisprudência e as legislações pátrias, explicando um pouco do sistema judicial brasileiro e tecendo críticas a respeito desta reforma, buscando analisar se o fim da contribuição sindical obrigatória, por si só, é suficiente ou não para alterar a realidade.

Dessa forma, tem-se que o objetivo geral do presente trabalho é analisar se a facultatividade da contribuição sindical representa uma ameaça à existência dos sindicatos ou pode torna-la precária em virtude do impacto financeiro causado por esta. Já os objetivos específicos são: estudar o contexto histórico da contribuição sindical e compreender em que medida a sua facultatividade vulnerabiliza os sindicatos.

A partir da pesquisa realizada, intenta-se contribuir para a discussão a respeito da ocorrência ou não da precarização da representatividade exercida pelos sindicatos após a facultatividade da contribuição sindical por meio de uma análise histórica e crítica, além da apresentação de dados científicos a respeito do tema.

Pelo exposto, o estudo a ser realizado caracteriza-se enquanto acadêmica e socialmente relevante, tendo em vista a imprescindibilidade dos sindicatos e de suas respectivas atividades ao Direito Coletivo, sobretudo no que se refere à conquista e à defesa de direitos trabalhistas, além de ser um tema extremamente atual e com produções analíticas escassas.

Ademais, é justamente por compreender a sua relevância que surgiu o interesse pelo tema, por considerar que os sindicatos desempenham um papel essencial (senão vital) no que se refere à luta e à defesa dos direitos das categorias profissionais, que se caracterizam enquanto polo mais fraco da relação trabalhista e, por conseguinte, devem ser protegidos.

Tipifica-se a pesquisa como de caráter exploratório, na medida em que visa oferecer informações a respeito do objeto e construir hipóteses, e explicativo, pois busca analisar e interpretar os fatos obtidos e aprofundar o conhecimento a respeito da realidade. Além disso, desenvolve-se a partir de um procedimento bibliográfico, utilizando livros, artigos científicos e demais materiais pré-prontos, de forma a melhor diversificar as atuais perspectivas e facilitar na busca de respostas para questões jurídicas sobre o assunto, condizente ao âmbito teórico. Por fim, este projeto possui método indutivo partindo de algo específico para assim chegarmos a questões mais gerais (GIL, 2010).

Assim, a pesquisa se desenvolve, primeiramente a partir do estudo dos sindicatos em relação ao seu conceito, natureza jurídica e evolução histórica, com ênfase no ordenamento jurídico brasileiro, buscando entender, ainda, as suas principais funções e atribuições.

Posteriormente, estuda o instituto da contribuição sindical, buscando analisar o seu contexto histórico, sua institucionalização, funções e principais mudanças sofridas por esta após a Reforma Trabalhista.

Por fim, analisa-se quais os principais efeitos ocasionados pelo fim da contribuição sindical obrigatória no cenário sindical brasileiro, sobretudo no que se refere à ocorrência, ou não, da precarização da representação promovida pelas entidades sindicais.

2 DOS SINDICATOS: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A palavra sindicato possui origem francesa, mas deriva da palavra síndico, que foi utilizada pela Lei Chapellier como sinônimo de “sujeito diretivo de grupos profissionais”. Dessa forma, tem-se que a palavra sindicato surgiu “para se referir aos trabalhadores e associações clandestinas por eles organizadas no período subsequente à Revolução Francesa de 1789 e no período abolicionista das coalizões de trabalhadores que se seguiu”. (NASCIMENTO, 2018, p. 503).

Noutro giro, tem-se que os sindicatos se constituem enquanto o principal sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, que representa os obreiros.¹ Sobre isso, importante se faz a definição trazida por Delgado (2019, p. 1590):

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. (DELGADO, 2019, p. 1590)

Dessa forma, pode-se entender o sindicato como sendo uma entidade coletiva que busca defender os direitos trabalhistas daqueles que integram a respectiva categoria representada, possuindo, em sua origem, uma característica de luta pela proteção e garantia dos direitos das classes trabalhadoras.

Contudo, apesar de essa definição se construir a partir dos sindicatos obreiros (que representam os empregados, os profissionais liberais e os trabalhadores avulsos sindicalmente vinculados), é importante salientar que, além desses, também existem os sindicatos empresariais (dos empregadores).

Em virtude disso, Delgado (2019, p. 1590) apresenta uma definição mais genérica dos sindicatos, abrangendo os dois polos das relações trabalhistas, segundo a qual os “*sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, ‘lato sensu’, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos*”.

Já Nascimento (2018, p. 503) entende o sindicato como uma “forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho”, assim, apresenta como característica principal o fato de ser uma organização de um grupo

¹ Obreiros são os trabalhadores, que podem ser empregados, profissionais liberais ou avulsos

social. Por sua vez, Resende (2020, p. 2059) afirma que o sindicato é “a figura central do Direito Coletivo do Trabalho” e assume várias e diferentes atribuições que se referem à promoção de melhorias nas condições socioeconômicas dos trabalhadores.

O conceito do sindicato também pode ser encontrado na letra da lei, *ex vi* do exposto no art. 511, *caput*, da CLT, que assim dispõe:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1943)

É a partir dessa disposição legal que se deduz que a associação sindical não é exclusiva dos empregados e empregadores, sendo permitida, também, aos trabalhadores autônomos e profissionais liberais que exercem atividades idênticas, similares² ou conexas³ àquelas.

Isso se justifica, porque o objetivo dos sindicatos é defender os interesses das profissões ou atividades a ela relacionadas e não somente dos empregados e empregadores, nos limites *stricto sensu* das relações de trabalho.

Nessa mesma linha de intelecção, Resende (2020, p. 2060) define o sindicato como “uma associação permanente que representa trabalhadores ou empregadores e visa à defesa dos respectivos interesses coletivos”, defendendo, ainda, que a natureza jurídica do sindicato é de pessoa jurídica de direito privado, em decorrência da sua natureza de associação e de ser livre de interferência estatal desde a Constituição Federal de 88 (fato que fundamenta, inclusive, o princípio da autonomia sindical).

Assim, no que se refere à natureza jurídica do sindicato, Delgado (2019, p. 1616) afirma que essa é formada pelo conjunto dos seguintes elementos: ser uma associação e uma entidade de natureza privada, uma vez que não se confunde com organismos e entidades estatais, além de ser uma entidade necessariamente coletiva cujos objetivos basilares se concentram na defesa e na implementação de “direitos coletivos profissionais e econômicos de trabalhadores assalariados e subordinados, autônomos e, ainda, nos próprios empregadores”.

² Atividades similares: aquelas que “se assemelham, como as que numa categoria pudessem ser agrupadas por empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem, como hotéis e restaurantes”. (MARTINS, 2010, p. 571)

³ Atividades conexas: aquelas que não são semelhantes, mas se complementam. Como exemplo, tem-se as atividades da construção civil: “alvenaria, hidráulica, esquadrias, pastilhas, pintura, parte elétrica etc. Aqui existem fatores que concorrem para o mesmo fim: a construção de um prédio, de uma casa”. MARTINS, (2010, p. 571)

Dessa forma, é possível inferir que um dos principais elementos do sindicato é refletir a organização de um grupo social, possuindo ainda como fundamento basilar a representação dos interesses desses grupos no ambiente das relações trabalhistas, sendo, portanto, uma pessoa jurídica de direito privado.⁴

Além do exposto, entende-se necessário um maior aprofundamento no tema para que se entenda a essência dos sindicatos, o fazendo por meio de uma breve análise histórica da sua origem e evolução no mundo e, sobretudo, no Brasil.

2.1 Evolução histórica

Os sindicatos e o sindicalismo são resultados da sociedade capitalista, uma vez que apenas surgiram a partir da diferença econômica, de poder e de funções existente entre os indivíduos que formam as relações de emprego e o sistema capitalista, sendo essas, respectivamente, a principal relação socioeconômica laborativa e o principal sistema de produção e circulação de riquezas em uma sociedade (DELGADO, 2019, p. 1618).⁵

Da mesma forma, segundo Martinez (2020, p. 1487), o exercício de uma atividade comum é um dos fatores de aglutinação social que mais se destaca como relevante dentre os demonstrativos históricos, uma vez que é aquele que mais cria laços profundos entre os envolvidos, sendo capaz de superar, até mesmo, os decorrentes da localidade e do parentesco.

Isso acontece porque a solidariedade existente entre os indivíduos que compõem um mesmo grupo sempre foi e sempre será a solução social para enfrentar a opressão, sendo evidente que “indivíduos colocados em condições de vida semelhantes tendem sempre ao associativismo, e com tanto mais força atrativa quanto mais precárias sejam suas condições de existência” (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 2).

No mesmo sentido, Leite (2020, p. 941) pontua que o direito coletivo do trabalho tem origem a partir do reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, que se deu, de forma efetiva, somente após a Revolução Industrial, no século XVIII, em virtude do fim das corporações de ofício.

⁴ A esse respeito, Resende (2020, p. 2060) afirma que não existem controvérsias a respeito da natureza jurídica dos sindicatos ser de pessoa jurídica de direito privado. No mesmo sentido: Jorge Neto e Cavalcante (2019), Delgado (2019) e Nascimento (2018).

⁵ Sobre isso, Gomes e Gottschalk afirmam que “o quadro sociológico em que se desenvolveu o sindicalismo moderno foi aberto pela Revolução Industrial”, época de origem do sistema capitalista. (GOMES; GOTTSCHALK, 1972, p. 473)

Essas, ao seu turno, foram criadas com o fito de unir os trabalhadores em busca de melhores condições de vida e de trabalho, contudo, findou-se em virtude do choque de interesses entre os seus próprios membros, “na medida em que a autoridade dos mestres acabava por impedir as aspirações dos companheiros e aprendizes” (LEITE, 2020, p. 941).

Essa revolta ocorrida entre os trabalhadores contra os seus mestres decorreu da ambição destes em enriquecer, uma vez que, para isso, estenderam o número de anos necessários para a aprendizagem, congelaram os salários dos aprendizes e, ainda, impediram a abertura de novas oficinas, fazendo com que os trabalhadores abandonassem as cidades para procurar outras oportunidades de serviço (MARTINEZ, 2020, p. 1488).

Aliado aos atos arbitrários e impeditivos das corporações, havia a condescendência do próprio Estado com a referida situação, fazendo com que se criasse uma conscientização coletiva nos trabalhadores a respeito da necessidade de se unir e lutar pela conquista do reconhecimento dos seus direitos ao livre exercício das suas atividades profissionais, tendo tudo isso ocorrido em um período no qual os conceitos políticos, econômicos e sociais estavam sendo revisados sob a ótica e desejo de igualdade e liberdade, o que colaborou para a ocorrência de uma verdadeira revolução (MARTINEZ, 2020, p. 1488).

Assim, tem-se que o primeiro momento dessa revolução se deu na Grã-Bretanha no século XVIII, quando foi forçada uma passagem dos trabalhadores artesanais para as unidades fabris (majoritariamente têxteis), na medida em que aqueles não conseguiam competir com os produtos produzidos em larga escala por essas (MARTINEZ, 2020, p. 1488).

Desse contexto, surgiu a primeira manifestação do direito coletivo do trabalho, quando, em 1720, em Londres, criou-se as *trade unions*, entendidas como as primeiras associações de trabalhadores que possui como objetivo reivindicar melhores salários e a limitação das jornadas de trabalhos (LEITE, 2020, p. 941).⁶

A esse respeito, tem-se que o ano e o local escolhidos como ponto inicial do sindicalismo são significativos e emblemáticos em virtude de esse movimento e a sua respectiva estrutura serem organicamente ligados à Revolução Industrial:

O ano e o país escolhidos por M. V. Russomano (1720) para demarcar o ponto inicial do sindicalismo têm, certamente, algo de significativo e emblemático, uma vez que esse movimento social e sua estrutura organizativa, os sindicatos, encontram-se, de fato, organicamente atados à Revolução Industrial e suas

⁶ Sobre o tema, Delgado (2019, p. 1620-1621) comenta que o ponto de partida das *trade unions* se deu em 1720, quando os mestres-alfaiates foram ao Parlamento Britânico e, com uma associação que continha mais de sete mil trabalhadores, pleitearam um salário maior e a redução da jornada diária de trabalho em uma hora.

consequências econômicas, sociais e políticas. E esta revolução industrial tem seu marco tecnológico na criação da máquina a vapor, poucos anos antes, em 1712, por Thomas Newcomen, que seria, tempos depois, em fins do século XVIII, aperfeiçoada por James Watt (estendendo-se por todo o século XVIII aquilo que seria, posteriormente, conhecido como a primeira revolução tecnológica do capitalismo). (DELGADO, 2019, p. 1620)

Segundo Delgado (2019, p. 1621), o desenvolvimento das associações sindicais se apresenta em algumas fases. A primeira, considerada como extremamente difícil, não reconhecia a validade jurídica das associações: é a fase da proibição sindical, que também se caracterizou pela criminalização dos atos sindicais.

Nessa fase, editou-se a Lei Chapellier, na França, em 1791, que aboliu as corporações de ofício e assegurou a plena liberdade de trabalho, institucionalizando a figura jurídica do chamado trabalhador livre.

Porém, esse dispositivo legal podia ser considerado como proibitivo das associações sindicais, pois considerava que essas associações conspiravam contra a ideia do trabalho efetivamente livre, resultando, posteriormente, na criminalização das coalizões operárias pelo Código Penal Napoleônico de 1810 (DELGADO, 2019, p. 1622).

Sobre esses dois dispositivos, Martins (1988, p. 555) comenta que:

[...] a Lei francesa Le Chapellier, de 17.07.1791, proibia que “os cidadãos de um mesmo Estado ou profissão tomassem decisões ou deliberações a respeito de seus pretensos interesses comuns”. O Código de Napoleão, de 1810, também punia a associação de trabalhadores. Só se observa a liberdade de associação dos trabalhadores a partir de 1884, quando foi reconhecida.

Outros atos que caracterizaram essa primeira fase do desenvolvimento dos sindicatos foram o *Combination Act* (1799), que interditou os sindicatos de trabalhadores livres, e o *Sedition Meeting Act* (1817), que aumentou o combate contra o sindicalismo e o enquadrado como crime de sedição ou conspiração (GOMES; GOTTSCHALK, 1972, p. 475).

De acordo com Nascimento (2000, p. 41), as mesmas ideias liberais predominantes na França e na Inglaterra que defendiam plenamente o trabalho livre e contribuíram para a extinção das corporações de ofício no século XVIII na Europa Ocidental, “também conduziram, em um primeiro instante, à proibição de um novo tipo de associativismo, formado por trabalhadores livres mas assalariados, os sindicatos”.

Noutro giro, a segunda fase do sindicalismo no Ocidente se referiu à sua tolerância jurídica e descriminalização, sendo, segundo Delgado (2019, p. 1621), uma espécie de fase de transição para o reconhecimento pleno do direito de auto-organização dos sindicatos e da livre

associação. Nessa fase, a Grã-Bretanha mais uma vez se destacou como pioneira no desenvolvimento do sindicalismo, ao extinguir, na década de 1820, a criminalização da coalização dos trabalhadores:⁷

[...] a lei britânica de 1824, extintiva do anterior delito, foi modificada no ano seguinte, 1825, para punir a violência, a ameaça, os atos de intimidação, etc., que porventura acompanhassem o movimento grevista, que, por sua vez, foi modificada em 1859 pelo *Molestation of Workmen Act*, em sentido mais favorável ao operário. (GOMES; GOTTSCHALK, 1972, p. 475)

No mesmo sentido, Russomano (2000, p. 17) afirma que o direito inglês, entre 1825 e 1826, reconheceu o direito de associação mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos, tendo antecipado décadas dos avanços e conquistas do sindicalismo na Grã-Bretanha se comparado ao resto do continente europeu.

Já a sua terceira fase é conhecida pelo reconhecimento do direito de coalizão de trabalhadores e livre organização sindical, sendo caracterizada pela liberdade e autonomia dos sindicatos como regra geral e fixada na segunda metade do século XIX em vários países europeus.⁸

Finalmente, em 1917, a Constituição do México foi a primeira do mundo a reconhecer o direito à livre sindicalização, tendo sido acompanhada, em 1919, pela Constituição Alemã de Weimar,⁹ assim como pelo Tratado de Versalhes e pela Organização Internacional do Trabalho, que sedimentaram na cultura jurídica ocidental os direitos de livre associação e sindicalização.

Por conseguinte, os supracitados direitos transformaram em princípios democráticos após a fase regressiva dos regimes totalitários, nazifascistas e corporativistas entre o período entreguerras (1920 a 1945), passando a pertencer, inclusive, a Constituições mais recentes (DELGADO, 2019, p. 1622).

Do mesmo modo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, também passou a prever, em seu art. XXIII, item 4, que estabelece que toda pessoa possui o direito de organizar sindicatos ou ingressar neles para proteger seus próprios interesses, bem como, foram editados diversos tratados pela Organização Internacional do Trabalho a respeito

⁷ Segundo Martinez (2020, p. 942), houve a descriminalização do delito de coalizão dos trabalhadores, mas ainda havia uma punição contra atos de violência e intimidação que acompanhem o movimento de greve.

⁸ O direito à livre associação sindical foi regularizado em 1874 na Dinamarca, em 1884 na França, em 1887 na Espanha e em Portugal, em 1898 na Bélgica. Além disso, em 1869, na Alemanha, e em 1889, na Itália, foram desconsideradas como delito as coalizões de trabalhadores. (DELGADO, 2019, p. 1622)

⁹ Martinez (2020, p. 1494) denomina esse período como constitucionalização social.

do tema, sendo as mais importantes a Convenção n. 87, que fala sobre a liberdade sindical, e a Convenção n. 98, que dispõe sobre a negociação coletiva (LEITE, 2020, p. 942).

Em resumo, Pinto (2000, p. 1489) assevera que, analisando a sua evolução histórica, “o sindicalismo encampou a bandeira da luta individual dos primeiros operários ingleses e teve suficiente vigor para arrancar o Poder de sua letargia diante do complexo de problemas da relação de trabalho, sintetizados na expressão tornada clássica da questão social”.

Assim, entendido como o sindicalismo surgiu no mundo enquanto movimento social de luta e reivindicação pelos direitos e garantia de melhores condições dos trabalhadores, passa-se a um breve levantamento de como o sindicato se deu no ordenamento jurídico do Brasil.

2.1.1 No ordenamento jurídico brasileiro

No Brasil, também houve a existência das corporações de ofício, similares, mas não idênticas, às medievais, como as corporações de oficiais mecânicos e de ourives, em 1699, nas quais se agrupavam os ofícios mecânicos por similaridade ou conexão profissional. Contudo, as ideias libertárias oriundas na Europa, já comentadas anteriormente, também se irradiaram no ordenamento jurídico brasileiro, na Constituição de 1824, tendo a legislação, então, proibido as poucas corporações de ofício até então existentes no país. (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS JÚNIOR, 2011, p. 71).

Assim, o nascimento do direito coletivo do trabalho no Brasil coincide com a criação das Ligas Operárias (ex.: a de Socorros Mútuos, em 1872, a de Resistência dos Trabalhadores em Madeira, em 1901, a dos Operários em Couro, em 1901, e a de Resistência das Costureiras, em 1906), além das chamadas uniões operárias (União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecido, em 1903, a União Geral dos Chapeleiros, em 1904, a União dos Trabalhadores Gráficos, em 1904, dentre outras). (LEITE, 2020, p. 942)

Segundo Leite (2020, p. 943), a expressão sindicato passou a ser utilizada amplamente em 1903, quando foi criado o primeiro sindicato por norma estatal (Decreto n. 979, que dispunha sobre os trabalhadores rurais), tendo o segundo sindicato sido criado em 1907 pelo Decreto n. 1.637, que dispunha sobre os trabalhadores urbanos.

Na mesma linha de inteligência, Nascimento, Ferrari e Martins Júnior (2011, p. 73) comentam que a história do movimento sindical brasileiro é marcada por uma espécie de

tradição legislativa iniciada em 1903, com a regulamentação dos sindicatos rurais,¹⁰ seguida pela legislação que regulou os sindicatos urbanos, em 1907,¹¹ pela Revolução de 1930 e pela incorporação dos sindicatos no Estado. Ainda de acordo com os referidos autores, os dois mencionados decretos marcaram a primeira fase do sindicalismo brasileiro.

Já nas lições de Delgado (2019, p. 1623), existem dois marcos principais na história da evolução sindical do Brasil, sendo os mesmos do Direito do Trabalho, a saber, os anos de 1930 e de 1988. Isso porque, até antes de 1930, o direito do trabalho brasileiro ainda se manifestava de forma incipiente e esparsa, sem dispor da conjuntura complexa de regras, práticas, institutos e princípios que confere a autonomia plena dessa matéria enquanto ramo do Direito.

Contudo, tal cenário se fazia compreensível na medida em que, à época, o país havia acabado de extinguir a escravatura, que era a principal relação de trabalho e, conseqüentemente, responsável pela produção e movimentação da sua economia e, associado a isso, o fato de que o processo industrial brasileiro era relativamente limitado, vez que a economia brasileira era predominantemente agroexportadora (DELGADO, 2019, p. 1624).

Segundo Delgado (2019, p. 1624), as primeiras associações de trabalhadores no Brasil eram compostas por trabalhadores livres, mas assalariados, e que não se intitulavam sindicatos, tendo surgido no final do século XIX e se consubstanciando nas chamadas ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, dentre outras, que se organizavam por meio de critérios diferentes.

Sobre o tema, tem-se que a formação e o desenvolvimento dessas entidades coletivas se deu em virtude, principalmente, das imigrações europeias em massa ocorridas nesse período, por meio da qual os europeus, ora imigrantes, trouxeram as ideias e as concepções das lutas operárias ocorridas na Europa.

Apesar disso, não havia uma ordem jurídica destinada a regulamentar e implantar um modelo oficial de sindicalismo a ser obedecido no Brasil. Assim, alguns documentos se destacam como referentes ao sindicalismo e ao direito do trabalho, como o Decreto n. 1.162, de 1890, que deixou de tipificar como ilícito penal o direito da greve, mas manteve como crime

¹⁰“O Decreto n. 979 (1903) permitiu a reunião dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de sindicalização, tanto assim que, para que o sindicato tivesse personalidade jurídica bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório do Registro de Hipotecas do Distrito.” (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS JÚNIOR, 2011, p. 74)

¹¹“O Decreto n. 1.637 (1907) organizou o sindicalismo urbano reunindo profissionais de profissões similares ou conexas. Estabeleceu, como função do sindicato, o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros [...]” (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS JÚNIOR, 2011, p. 74)

os atos de violência decorrentes desse movimento; a Constituição Republicana, de 1891, que assegurou os direitos de reunião e associação; e os decretos n. 979, de 1903, e 1.637, de 1907, já citados. (DELGADO, 2019, p. 1624)

Para alguns historiadores, o sindicalismo pré-1930 foi relativamente estruturado em alguns segmentos específicos, sobretudo os que se relacionavam à dinâmica da econômica central da época, quadro no qual se destacavam os setores das ferrovias e portos vinculados à exportação do café:

As docas de Santos reuniram o primeiro grupo importante de trabalhadores em todo o Estado, cujas lutas se iniciaram em fins do século e permaneceram constantes no correr dos anos. [...] O setor serviços (ferrovias e portos) é estrategicamente o mais relevante, dele dependendo o funcionamento básico da economia agroexportadora, assim como o que representa o maior grau de concentração de trabalhadores. (FAUSTO, 1976, p. 122)

Aliado a isso, entre 1890 a 1930, surgiram as entidades sindicais em torno do parque industrial surgido nesse período, sobretudo na região de São Paulo, destacando-se importantes atos relativos ao movimento sindical, como as greves pelas oito horas de trabalho, em 1907, e os intensivos movimentos trabalhistas de 1917 a 1920. Ademais, tem-se que esse período se caracteriza pela existência de um movimento operário sem uma capacidade profunda e constante de organização e força. (DELGADO, 2019, p. 1625)

Já entre 1930 e 1988, houve a chamada implementação e reprodução de um modelo sindical, tendo sido construído primordialmente entre 1930 e 1940, no Governo Getúlio Vargas, que se consubstanciou, sobremaneira, pela intensa atividade do Estado, que passou a intervir largamente na área das questões sociais:

Nesta área implementa vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de profunda repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um abrangente novo modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado. (DELGADO, 2019, p. 1626)

Essa intervenção sofreu uma interrupção de menos dois anos, entre 1934 e 1935, por meio da Constituição de 1934, que conferiu uma maior liberdade e autonomia aos sindicatos, mas logo imediatamente voltou à conjuntura controladora do Estado por meio do estado de sítio declarado em 1935, que foi direcionado principalmente às lideranças políticas e operárias que eram contrárias à política oficial. Segundo Delgado, (2019, p. 1626), o estado de

sítio de 1935 e a ditadura aberta de 1937 possibilitaram ao Governo a eliminação de quaisquer focos de resistência contra si e fixação sólida da estrutura modelar do direito trabalhista.

No que se refere à área sindical, esta foi objeto de regulamentação federal logo em 1931, por meio do Decreto n. 19.770, que criou uma estrutura sindical oficial fundamentada em um sindicato único, não obrigatório, que devia ser submetido ao reconhecimento do Estado, sendo entendido, apenas, como um órgão colaborador estatal. Por conseguinte, a Constituição de 1934 se aprofundou no modelo sindical corporativista, consolidando a inviabilidade de coexistir outro sindicato com o sindicalismo oficial. (DELGADO, 2019, p. 1627)

Sobre isso, pontua Rodrigues (1974, p. 94) que:

Um dos fatos que chamam a atenção na história do sindicalismo brasileiro é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória de Vargas e completado durante o Estado Novo. Atribuiu-se sua criação à influência das doutrinas fascistas então em moda, principalmente à Carta do Trabalho italiana. No entanto, depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista (sob influência fascista) não sofreu alterações que afetassem sua essência.

Assim, é com a Constituição de 88 que o sindicalismo assume as características e modelo que possui hoje, sendo considerado “o mais importante ponto de mudança no modelo trabalhista e sindical brasileiro, desde 1930/40” (DELGADO, 2019, p. 1629). Dessa forma, a partir do texto constitucional vigente, retira-se do Estado a possibilidade de intervenção sobre as entidades sindicais e rompe-se com um dos principais pilares do antigo modelo, que era o controle político e administrativo estatal sobre a estrutura dos sindicatos.

Associado a isso, a Constituição Federal de 88 se tornou o primeiro texto normativo a fixar, depois de seis décadas, o reconhecimento e incentivos jurídicos ao processo negocial coletivo autônomo, por meio do seu art. 7º, 8º e 9º, tendo este último incorporado o direito a greve como um direito coletivo fundamental, além de franquear a atuação coletiva ampla das entidades sindicais (DELGADO, 2019, p. 1630).

Contudo, Delgado (2019, p. 1630) comenta que, apesar da democratização trazida em seu texto original, a Constituição de 88 manteve alguns pilares do sistema corporativista do país, como o enquadramento sindical por categorias, respeitada a unicidade sindical (art. 8º, I e II); a contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV); a representação sindical corporativa no seio da Justiça do Trabalho (arts. 11 a 117); e o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 11, §2º). Porém, dois desses já foram modificados, tendo sido extirpada a representação

classista na Justiça do Trabalho, em 1999, pela EC n. 24, e sido restringida significativamente a competência normativa da Justiça do Trabalho, em 2004, pela EC n. 45.

Para Delgado (2019, p. 1634), a superação desse modelo corporativista é um dos desafios para a consolidação do modelo democrático no país:

Trata-se, ao mesmo tempo e na mesma medida, de elaborar-se um conjunto de garantias jurídicas à efetivação, organização e fortalecimento sindicais, para que os princípios da livre associação, da autonomia sindical e da real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas não sejam mero simulacro, uma vez mais, na história brasileira.

Nesse sentido, corroborando com o pensamento do citado autor, a Reforma Trabalhista de 2017 modificou mais um dos considerados pilares do modelo sindical corporativista, qual seja, a obrigatoriedade da contribuição sindical, tema do presente trabalho. Assim, coadunando-se com essa linha de inteligência, Delgado (2019, p. 1635) defende que a comentada transição democrática necessita da complementação de medidas harmônicas no ordenamento jurídico do país, de maneira que se afaste os traços corporativistas remanescentes e, ao mesmo tempo, implemente medidas eficazes que protejam e reforcem a estrutura de um sindicalismo democrático na sociedade brasileira.

2.2 Atribuições e funções dos sindicatos

Conforme já visto, os sindicatos possuem como objetivo principal e elementar representar os interesses de um grupo no que se refere às relações trabalhistas, buscando melhorias nas suas condições sociais e econômicas. Segundo Resende (2020), as principais atribuições e prerrogativas se referem à representação dos trabalhadores, à negociação coletiva e à assistência aos integrantes da categoria.

Assim, a representação dos trabalhadores é prevista no art. 8º, III, da Constituição Federal de 88, que dispõe que: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

No mesmo sentido, o art. 513, “a”, da CLT estabelece como prerrogativas dos sindicatos: “a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida” (BRASIL, 1943).

Já no que se refere à negociação coletiva, tem-se o sindicato deve tomar parte nas negociações coletivas de trabalho com o fito de firmar acordos ou convenções coletivas com natureza de norma jurídica. Nesse sentido, dispõe a Constituição Federal de 88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (BRASIL, 1988)

Do mesmo modo, prevê a CLT que:

Art. 513 São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Já no que se refere à assistência aos integrantes da categoria, tem-se que a prestação de assistência aos trabalhadores é uma incumbência dos sindicatos, seja a assistência jurídica e judiciária, seja nas rescisões contratuais e suas homologações, além das assinaturas de convênios, manutenção de serviços médicos e odontológicos, dentre outros benefícios (RESENDE, 2020, p. 2085).

Do mesmo modo, Delgado (2019, p. 1607) também defende que a principal função e prerrogativa dos sindicatos é a representação de suas bases trabalhistas em sentido amplo, organizando-se para falar e atuar em nome de sua categoria e reivindicar seus interesses, sendo essa função representativa enfatizada pelo art. 8º, III da Constituição Federal de 88, que dispõe

que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

Além disso, o autor também afirma que a função representativa do sindicato abrange várias dimensões, como a privada, a administrativa e a judicial:

A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria (aqui, a função confunde-se com a negocial, a ser vista logo a seguir). A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados. (DELGADO, 2019, p. 1607)

Ademais, Delgado (2019, p. 1607) destaca ainda outra função importante dos sindicatos: a negocial. Assim, por meio dessa, os sindicatos dialogam com os empregadores e sindicatos empresariais objetivando chegar a diplomas coletivos com regras e normas jurídicas que regerão os contratos de trabalho firmados entre as bases representadas, sendo exclusiva das entidades sindicais, conforme o art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).¹²

Outra função sindical reconhecida pela ordem jurídica é a assistencial, que consiste na “na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros” (DELGADO, 2019, p. 1607).

Nesse sentido, tem-se que a CLT, em seu art. 514, prevê alguns desses serviços como deveres dos sindicatos, como a manutenção das assistências jurídicas, porém, segundo Delgado (2019, p. 1607), esse caráter de dever não foi recepcionado pelo texto constitucional, que entendeu essas tarefas como sendo funções dos sindicatos.

Por fim, Delgado (2019, p. 1608) pontua ainda a existência de mais duas funções dos sindicatos, qual sejam, a econômica e a política, contudo, afirma que essas são pontos centrais de controvérsia, na medida em que foram vedadas durante o período ditatorial vivido no país, porém, para o autor, o texto constitucional de 1988 não recepcionou tal vedação, sendo, inclusive, incoerente entender que o novo ordenamento jurídico vedaria tais funções ao mesmo tempo em que consolidou a efetivação dos princípios da liberdade de associação e de autonomia sindical.

¹² Sobre isso, Delgado (2019, p. 1607) pontua que: “O fato de a função negocial gerar regras jurídicas, dando origem a importante universo de fontes trabalhistas (os diplomas coletivos negociados), confere especial destaque ao presente papel dos sindicatos”.

Outrossim, importante se faz destacar ainda que, conforme pontua Dalazen (2005, p. 161), existem algumas hipóteses nas quais o sindicato pode atuar em nome próprio, figurando:

[...] em juízo, como suposto titular de um direito pessoal, isto é, defendendo interesse dele como pessoa jurídica e não de quaisquer integrantes da categoria representada. Os dissídios individuais desta última espécie podem apresentar-se em juízo sob multiformes facetas, no direito brasileiro, destacando-se as seguintes subespécies: (a) os intersindicais não coletivos; (b) os intrasindicais; c) os sindicais sobre contribuições

Noutro giro, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1667) afirmam que a estrutura dos sindicatos do Brasil é formada por sindicatos por categorias econômicas, por categorias profissionais e por categorias diferenciadas. Segundo os autores, “o termo ‘categoria’ denota o conjunto de empresas ou de pessoas que integram as atividades e profissões setorializadas pelo Estado”.

Assim, tem-se que os sindicatos são apenas os representantes das categorias, não se confundindo, de forma alguma, com as categorias em si. A legislação, por sua vez, não define o que é categoria, mas delega ao sindicato a função de representá-la, conforme dispõe o art. 513, “a”, da CLT, já mencionado.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1668), a categoria seria o vínculo que reúne atividades (que correspondem ao lado empresarial) ou profissões (correspondentes ao lado trabalhista). Sobre o tema, Nascimento (2000, p. 127) leciona que:

Categoria econômica é o conjunto de atividades empresariais. Categoria profissional é o conjunto de atividades trabalhistas, de empregados ou outro tipo de trabalhador. Há categorias trabalhistas de autônomos, agentes e profissionais liberais. As atividades que são reunidas numa categoria podem ser idênticas, similares ou conexas. Idênticas são as atividades iguais. Similares são as atividades que se assemelham, com o que numa categoria podem ser agrupadas empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem, como hotéis e restaurantes. Conexas são atividades que, não sendo semelhantes, complementam-se como as atividades múltiplas destinadas à construção de uma casa. Categoria diferenciada é o grupo de trabalhadores de uma mesma profissão, por exemplo, engenheiros. Formarão um sindicato de profissão.

Noutro giro, Delgado (2019, p. 1602) pontua que a estrutura sindical é composta por uma estrutura externa e outra interna. Assim, afirma que a estrutura sindical externa do país ainda manteve algumas características do modelo corporativista anterior à Constituição Federal de 88, formando um sistema de pirâmide, cuja base é o sindicato, o seu meio é a federação e

sua cúpula é a confederação. Em contraponto, as centrais sindicais não fazem parte desse modelo corporativista.

Dessa forma, tem-se que a base da estrutura sindical brasileira é formada por um sindicato único e organizado por categorias, tendo como base territorial mínima os municípios. Já as federações necessitam da conjugação de, no mínimo, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, conforme determina o art. 534 da CLT, enquanto que as confederações resultam da conjugação de, no mínimo, três federações da mesma categoria e possuem sede em Brasília, a teor do disposto no art. 535 da CLT (DELGADO, 2019, p. 1602).

As centrais sindicais, ao seu turno, não integram o modelo corporativista, contudo, “constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica” (DELGADO, 2019, p. 1603). Segundo o autor, as centrais sindicais constituem-se enquanto verdadeiros componentes da Democracia contemporânea (DELGADO, 2019, p. 1603).

Ademais, Delgado (2019, p. 1604) afirma que o art. 1º da Lei n. 11.648/08 dispõe como atribuições e prerrogativas das centrais sindicais:

I — coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; 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.

Já no que se refere à estrutura interna e ao funcionamento dos sindicatos, tem-se que a sua administração será exercida por uma diretoria, com no mínimo três e no máximo sete membros, possuindo, ainda, um conselho fiscal, composto de três membros, sendo que todos esses órgãos devem ser eleitos por meio de assembleia geral, conforme o art. 522 da CLT (BRASIL, 1943).

Dessa forma, entende-se que o sindicato se constitui enquanto uma associação cuja função primordial é a representação e a defesa dos interesses de seus representados no que se refere às suas relações trabalhistas, buscando melhores condições sociais, econômicas e de trabalho e, ainda, a efetivação dos direitos desses representados.

Assim, compreendido como se deu a origem e evolução dos sindicatos no mundo e, sobremaneira, no ordenamento jurídico brasileiro, passa-se a analisar o instituto das contribuições sindicais, que, conforme se verá, se consubstancia em uma das suas principais fontes de custeio.

3 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical, segundo Martinez (2020, p. 1602), é um dos suportes financeiros das entidades sindicais, cujo arrimo é utilizado para alcançar os seus propósitos e custear o sistema sindical, sendo devida pelos integrantes das categorias econômicas ou profissionais por elas representadas.

No mesmo sentido, Delgado (2019, p. 1609) pontua que essa contribuição é prevista no ordenamento jurídico brasileiro desde a implementação do sistema sindical corporativista tradicional no país, tendo sido inicialmente denominada de imposto sindical, que foi instituído pela Constituição de 1937.

Ademais, a previsão legal hodierna da referida contribuição se origina do texto constitucional, *ex vi* do disposto no art. 8º, IV, da Constituição Federal:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
[...] IV - a assembléia 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)

Outrossim, essa contribuição também é prevista no art. 149 do texto constitucional e, ainda, nos arts. 3º e 217, I, do Código Tributário Nacional (CTN), sendo regulada pelo art. 578 e seguintes da CLT. De acordo com Delgado (2019, p. 1610), levando-se em conta apenas a legislação anterior a 2017, poderia se definir a contribuição sindical como:

[A] receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofre o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.

Contudo, após a Reforma Trabalhista, essa contribuição passou a ser definida com um caráter voluntário, a qual só pode resultar no desconto pecuniário mediante prévia e expressa autorização dos seus contribuintes (DELGADO, 2019, p. 1610). Sobre o tema, Romar (2018, p. 926) acrescenta, ainda, que a contribuição sindical se constitui enquanto uma das quatro fontes de custeio do sistema sindical, sendo as demais consubstanciadas na contribuição confederativa, na contribuição assistencial e na mensalidade dos associados.

Já no que se refere à sua natureza jurídica, a contribuição sindical possui uma natureza tributária, tendo sido, inclusive, denominada como imposto sindical por muitas

décadas. Nesse sentido, há muito tempo o Supremo Tribunal Federal (STF) se posicionou a respeito da natureza tributária dessa contribuição:

[...] A contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral – CF, art. 8º, IV – **distingue-se da contribuição sindical, instituída por lei, com caráter tributário – CF, art. 149 – assim compulsória.** A primeira é compulsória apenas para os filiados do sindicato (RE 198.092. Min. Relator Carlos Velloso – j. 27.08.1996 – 2ª T. – DJ de 11.10.1996) (grifou-se)

Não obstante tal entendimento, a Reforma Trabalhista de 2017 alterou a redação do art. 578 da CLT, retirando o caráter compulsório da contribuição sindical e determinando a sua facultatividade. Destarte, a sua exigência só poderá ser feita em relação aos trabalhadores e empregadores que, de maneira prévia e expressa, a autorizarem (BRASIL, 2017).

Em virtude disso, o entendimento que já estava pacificado na jurisprudência a respeito da natureza tributária da referida contribuição passou a ser tema controverso e alvo de vários debates doutrinários, na medida em que se levantou a hipótese de que a retirada de seu caráter compulsório resultaria na perda de sua natureza tributária. Nesse sentido:

A Lei 13.467/2017, no entanto, **alterou radicalmente a natureza jurídica da contribuição sindical**, na medida em que esta deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa para os integrantes de categorias profissionais ou econômicas, assim como para os integrantes das categorias profissionais diferenciadas. (LEITE, 2020, p. 1003) (grifou-se)

Seguindo essa linha de intelecção, Martins (2018, p. 46) afirma que, com a Reforma Trabalhista, a contribuição sindical perdeu a sua natureza tributária, uma vez que não poderá mais ser cobrada de forma compulsória, o que vai de encontro à definição de tributo prevista no art. 3º do CTN, que dispõe que o tributo é “toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada” (BRASIL, 1966).

Assim, conclui o autor que “tributo é, portanto, uma prestação compulsória (art. 3º do CTN). A contribuição sindical não é mais uma exigência compulsória em decorrência das alterações promovidas” (MARTINS, 2018, p. 47). Dessa forma, Machado (2010, p. 62) pontua que a definição jurídico-positiva do tributo implica na compulsoriedade necessária, não cabendo, pois, a existência de quaisquer elementos volitivos na relação jurídico-tributária; é dizer, não cabe ao sujeito passivo dessa relação (no presente caso, o trabalhador ou o empregador) autorizar ou não a incidência normativa do tributo (no caso em tela, a contribuição sindical).

No mesmo sentido, Baleeiro (2012, p. 290) afirma que o caráter tributário de um dado instituto não decorre da sua nomenclatura, mas sim de sua natureza e adequação às características previstas nos arts. 3º e 4º do CTN, dentre as quais a compulsoriedade se constitui enquanto elementar, devendo, portanto, haver um elemento coativo. Assim, não haveria que se falar em natureza tributária apenas pelo instituto ser denominado como contribuição sindical ou, ainda, ter sido inicialmente instituído como imposto sindical.

Por fim, também coadunando com essa linha intelectual, Baumgärtner (2018, p. 86) afirma que, uma vez que o conceito de tributo previsto no CTN exige a compulsoriedade como característica substancial, a contribuição sindical perdeu a sua natureza jurídica de tributo no momento em que passou a ser facultativa.

Associado a isso, também se travou importantes discussões a respeito da constitucionalidade da Reforma Trabalhista no que se refere à alteração da obrigatoriedade e compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que, por ser até então considerado um tributo, não poderia o legislador, por meio de lei ordinária (que é o caso da Lei n. 13.467/2017), modificar matéria reservada à lei complementar, que é o caso da matéria tributária (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1691).

Assim, em 2017 foi ajuizada a ADI 5.794, que versava justamente sobre a inconstitucionalidade da retirada do caráter compulsório da contribuição sindical, sendo julgada pelo STF em 2018,¹³ tendo o Supremo, por 6 votos a 3, declarado constitucional a redação dada aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT pela Lei n. 13.467/2017:

DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. REFORMA TRABALHISTA. FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONSTITUCIONALIDADE. INEXIGÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR. DESNECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À ISONOMIA TRIBUTÁRIA (ART. 150, II, DA CRFB). COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NÃO PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO (ARTIGOS 8º, IV, E 149 DA CRFB). NÃO VIOLAÇÃO À AUTONOMIA DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS (ART. 8º, I, DA CRFB). INOCORRÊNCIA DE RETROCESSO SOCIAL OU ATENTADO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES (ARTIGOS 1º, III E IV, 5º, XXXV, LV E LXXIV, 6º E 7º DA CRFB). CORREÇÃO DA PROLIFERAÇÃO EXCESSIVA DE SINDICATOS NO BRASIL. REFORMA QUE VISA AO FORTALECIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL. PROTEÇÃO ÀS LIBERDADES DE ASSOCIAÇÃO, SINDICALIZAÇÃO E DE EXPRESSÃO (ARTIGOS 5º, INCISOS IV E XVII, E 8º, CAPUT, DA CRFB). GARANTIA DA

¹³ De acordo com Martinez (2020), junto à ADI 5.794, tramitaram outras 18 (dezoito) ADI versando sobre o mesmo tema e objeto, além da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da constitucionalidade da mudança ora em comento. Ainda de acordo com o autor, todas tramitaram de forma conjunta e receberam a aplicação da mesma decisão prolatada na ADI 5.794.

LIBERDADE DE EXPRESSÃO (ART. 5º, IV, DA CRFB). AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADAS IMPROCEDENTES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE. 1. À lei ordinária compete dispor sobre fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes quanto à espécie tributária das contribuições, não sendo exigível a edição de lei complementar para a temática, ex vi do art. 146, III, alínea 'a', da Constituição. 2. A extinção de contribuição pode ser realizada por lei ordinária, em paralelismo à regra segundo a qual não é obrigatória a aprovação de lei complementar para a criação de contribuições, sendo certo que a Carta Magna apenas exige o veículo legislativo da lei complementar no caso das contribuições previdenciárias residuais, nos termos do art. 195, § 4º, da Constituição. [...] 3. A instituição da facultatividade do pagamento de contribuições sindicais não demanda lei específica. [...] 4. A Lei nº 13.467/2017 emprega critério homogêneo e igualitário ao exigir prévia e expressa anuência de todo e qualquer trabalhador para o desconto da contribuição sindical, ao mesmo tempo em que suprime a natureza tributária da contribuição, seja em relação aos sindicalizados, seja quanto aos demais, motivos pelos quais não há qualquer violação ao princípio da isonomia tributária (art. 150, II, da Constituição), até porque não há que se invocar uma limitação ao poder de tributar para prejudicar o contribuinte, expandindo o alcance do tributo, como suporte à pretensão de que os empregados não-sindicalizados sejam obrigados a pagar a contribuição sindical. 5. A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes. 6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical. [...] (STF. ADI 5794, Min. Relator EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 29/06/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-083, DIVULG 22-04-2019, PUBLIC 23-04-2019)

Assim, do acórdão acima exarado, extrai-se que o STF entendeu que a obrigatoriedade da contribuição sindical não se coaduna com a determinação constitucional de que ninguém pode ser obrigado a se filiar ou mesmo se manter filiado a qualquer associação ou entidade sindical, sobressaindo-se daí, pois, a liberdade sindical individual coletiva.

Ademais, observa-se que, de acordo com o referido julgado do Supremo, a extinção da obrigatoriedade de contribuições é matéria de lei ordinária, não invadindo, pois, a competência da lei complementar, uma vez que a facultatividade ou não do pagamento das contribuições sindicais não demanda a edição de lei específica, não havendo que se falar em violação ao princípio da autonomia da organização sindical.

Dessa forma, tem-se que, apesar da mudança do caráter compulsório da contribuição sindical, o entendimento majoritário atual é o de que sua natureza continua a ser tributária. Sobre isso, Machado (2019, p. 37) afirma que a Lei n. 13.467/2017 “não retirou a

natureza tributária da Contribuição Sindical, haja vista estarem presentes todos os outros requisitos apresentados pelo Código Tributário Nacional, sendo que, após a autorização prévia do filiado, volta a ter caráter obrigacional”.

Ainda de acordo com a autora, o fato de a contribuição sindical não possuir a natureza de imposto não lhe retira, por conseguinte, a sua natureza tributária. Assim, enquanto o imposto é espécie tributária com característica de tributo não vinculado (que pode ser aplicado de acordo com a vontade do ente arrecadatório), a contribuição sindical se constitui justamente enquanto uma espécie tributária com característica de tributo vinculado (devendo ser aplicado obrigatoriamente no próprio sindicato); contudo, ambos possuem natureza jurídica tributária, sendo, apenas, de espécies diferentes. (MACHADO, 2019, p. 37).

Corroborando esse entendimento, Delgado (2019, p. 1610) pontua que a receita da contribuição sindical possui, indisfarçavelmente, matiz parafiscal, na medida em que é recolhida pela entidade sindical e deve ser utilizada para custear as atividades do próprio sindicato, não se destinando, assim, exclusivamente aos cofres públicos.

Desse modo, superado o conceito da contribuição sindical e compreendido que a sua natureza jurídica é tributária, passa-se a uma breve análise do contexto histórico desse instituto, para que se entenda como ele se configurou no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Contexto histórico da contribuição sindical

A contribuição sindical surgiu no ordenamento jurídico brasileiro na Constituição de 1937, quando, em seu art. 138, conferiu aos sindicatos a possibilidade de exigir contribuições daqueles que pertenciam à categoria profissional ou econômica respectivamente representada, ainda que esses contribuintes não fossem seus sócios (MARTINS, 2012, p. 778).

Sobre isso, importa destacar que essa Constituição também estabelecia a representação classista nos tribunais, além de manter a sedução do movimento operário por meio da previsão de uma série de direitos trabalhistas. Esses modelos de controle estatal se perpetuaram e nos anos 80-90, o quadro foi alterado a partir da criação de centrais sindicais.

Nesse sentido, Vianna (1999) afirma que:

O advento do Estado fascista inaugura uma nova ameaça, integrando as ao aparato do Estado e realizando sob forma secular as propostas substantivas contidas na doutrina social da Igreja. A “publicização” dos sindicatos rompe o elo que a unia às classes subalternas, esvaziando as possibilidades do exercício dos novos papéis que procurava assumir. Sua reação se dirige, então,

no sentido de condenar a repressão da livre vida associativa sob o Estado Corporativo.

Ainda segundo Vianna (1999), a Constituição de 1937 já na era de Getúlio Vargas representou a centralização do poder e a radicalização da política de intervenção na economia, tornando expressos os limites exíguos da liberdade sindical.

A Carta fortaleceu também outros instrumentos que mantinham o movimento sindical sob o controle do poder público ao repetir o dispositivo da Constituição de 1934 que instituía a Justiça do Trabalho, atrelada ao Ministério do Trabalho, essa Constituição de 1937 confirmou os direitos trabalhistas anteriormente estabelecidos na Constituição de 1934 como salário mínimo, férias anuais e o descanso semanal.

Dois anos depois, em 1939, a referida possibilidade foi regulamentada por meio do Decreto-lei n. 1.402/39, que, em seu art. 3º, estabeleceu que os sindicatos poderiam cobrar contribuições a todos que participassem das profissões ou categorias por eles representadas e, ainda, determinou em seu art. 35 que os empregadores eram obrigados a descontar as contribuições relativas ao sindicato na folha de pagamento de seus empregados. Ademais, a contribuição sindical já era prevista, no art. 38 do decreto-lei em comento, como um dos integrantes do patrimônio dos sindicatos. (MARTINS, 2012, p. 779).

Contudo, de acordo com Martins (2012, p. 779), foi com o Decreto-lei n. 2.377/40 que os sindicatos passaram efetivamente a ter exigência pecuniária, já denominada como imposto sindical, devendo ser pago uma vez de forma anual e recolhido pelo empregador, no montante equivalente a um dia de trabalho do empregado.

Assim, dispunha os arts. 1º e 2º do referido Decreto-lei:

Art. 1º As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades, consoante as alíneas a do art. 38 e f do art. 3º do decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, serão, sob a denominação de "imposto sindical", pagas e arrecadadas pela forma estabelecida neste decreto-lei.

Art. 2º O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da mesma categoria. (BRASIL, 1940)

Segundo Romar (2018, p. 926), o imposto sindical, que posteriormente virou a contribuição sindical, sempre se constituiu enquanto a principal fonte de arrecadação dos sindicatos, destacando ainda que, desde que foi previsto no ordenamento jurídico brasileiro,

esse imposto foi caracterizado pela compulsoriedade, devendo ser pago por todos os seus representados, independentemente de serem associados ou não, possuindo como objetivo custear as atividades sindicais.

Ademais, Aroucha (2006, p. 212) salienta que a criação do imposto sindical pelo Decreto n. 2.377/1940 se deu como justificativa para o autoritarismo do Ministério do Trabalho, mas também serviu para estimular a atuação sindical. No mesmo sentido, Nascimento (2015, p. 484) pontua que “o mesmo diploma legal atribuiu poderes ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para baixar normas regulamentares e de fiscalização da cobrança da contribuição sindical”.

Em seguida, conforme leciona Martins (2012, p. 779), surgiu o Decreto-lei n. 4.298/42, que passou a regular o recolhimento do imposto sindical, a sua aplicação e fiscalização, tendo instituído, ainda, a Comissão do Imposto Sindical e o Fundo Social Sindical, sendo, assim, o instrumento por meio do qual o Estado passou a participar, diretamente, da aplicação da contribuição sindical.

Já em 1943, foi aprovada a Convenção da Leis do Trabalho – CLT, que reuniu e organizou de forma sistemática as disposições previstas nos decretos anteriores sobre a exigência das contribuições sindicais, a saber, os decretos n. 1.402/39, n. 2.377/40 e 4.298/42. Ressalvadas algumas alterações, o texto da CLT permaneceu essencialmente inalterado até 2017, quando ocorreu a Reforma Trabalhista.

A Constituição de 1946, por sua vez, não abordou expressamente sobre a contribuição sindical, contudo, também não vedou a cobrança das contribuições pelos sindicatos, recepcionando, portanto, as modificações e regras estabelecidas pela CLT. Já em 63, a Lei n. 4.214/63 criou o imposto sindical rural e, posteriormente, o Decreto-lei n. 27 de 1966 mudou a denominação desse instituto para contribuição sindical, nome esse que se mantém até hoje. (MARTINS, 2012, p. 789).

Outrossim, não obstante ainda ser conhecida como as sobras do modelo corporativista e autoritário do Estado, ainda presente no ordenamento jurídico, a contribuição sindical foi recepcionada pela Constituição de 1988, prevendo a sua regulamentação em lei, mesmo que apenas no fim do inciso IV de seu artigo 8º, fazendo então com que esse tributo ganhasse respaldo constitucional, passando a ser um tributo obrigatório devido aos sindicatos e às entidades superiores. (MARTINEZ, 2012, p. 1067)

Sobre isso, de acordo com Nascimento (2015, p. 484), a Constituição Federal de 88 manteve a previsão da contribuição sindical no art. 8º, IV, criando, simultaneamente, uma nova espécie de contribuição, a saber, a confederativa:

E o fez no art. 812, IV, in verbis: "IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei". Esta última parte do texto legal refere-se à contribuição sindical, ressalvada, como se viu, pela Constituição, embora criando urna segunda contribuição a ser deliberada pelo sindicato em assembleia e descontada em folha. (NASCIMENTO, 2015, p. 484)

Ainda a respeito do tema, Martins (2012, p. 781) comenta que o referido dispositivo outorgou à assembleia geral das entidades sindicais a competência para fixar a contribuição confederativa independente da sindical. Outrossim, nas décadas seguintes tentou-se extinguir a contribuição sindical por meio de medidas provisórias, como as MPs n. 236, 258 e 275, todas de 1990, porém, nenhuma delas foi convertida em lei.

No mesmo sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1690) apontam que o Congresso Nacional chegou a aprovar o Projeto de Lei n. 58/1990, que previa a extinção gradual da referida contribuição em cinco anos, porém, foi vetado pelo Presidente da República. Ademais, em 2007 a Câmara dos Deputados Federais também aprovou um Projeto de Lei que dava fim à obrigatoriedade dessa contribuição sindical, mas o referido PL foi rejeitado pelo Congresso Nacional (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1690).

Salienta-se, sobre isso, que essa obrigatoriedade só foi revogada dez anos depois, em 2017, com a Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. Assim, até então, a sua natureza era tributária de caráter compulsório, contudo, sempre houveram críticas doutrinárias a respeito dessa fonte de custeio.

Assim, doutrinadores que criticam a ideia deste tributo ser obrigatório defendem o caráter prejudicial da contribuição sindical, visto que sua natureza é parafiscal e não possui uma fiscalização pelo Poder Público, sendo suscetível de erros e de agentes de má-fé, como destacam Gomes e Gotschall:

A contribuição sindical representa, no fundo, uma deformação legal do poder representativo do sindicato. Baseado numa fictícia representação legal dos interesses gerais da categoria profissional (art. 138 da Carta de 1937), atribuiu-se, por lei, ao sindicato, os recursos tributários impostos pelo próprio Estado, à guisa de estar legislando em nome do sindicato. Daí dizer-se que o mesmo tem poderes de impor contribuições a todos os que pertencem às categorias econômicas e profissionais (letra e, art. 513, CLT). [...] O sindicato, alimentado por um tributo público, vivendo às expensas do Estado, controlado por este, perder a sua independência, alienou toda a sua liberdade. Se todas as modalidades de controles, que o sistema sindical pátrio impôs ao sindicato, deixassem de existir, por uma reforma completa da lei sindical, bastaria a permanência deste tributo para suprimir-lhe qualquer veleidade de

independência. Nenhum Estado pode dispensar-se da tutela às pessoas jurídicas, quando fornece os recursos que lhes mantêm a sobrevivência. Pensar de modo diferente é raciocinar em termos irrealis, fantasiosos, quando não o seja de má-fé (GOMES; GOTSCHALL, 2005, p. 606).

José Martins Catharino (1977) critica a contribuição sindical, indo de encontro com o argumento de que é um direito constitucional e fundamental do trabalhador:

Além desse ponto de vista (o constitucional), é o imposto sindical altamente inconveniente e nocivo. Altera inteiramente a vida associativa, permitindo a formação de falsos líderes, dando aos sindicatos uma aparência de grandeza e de vida próspera, mas puramente matéria. Com ele o sindicato acumula patrimônio, e não, pessoas. Tem o cofre cheio, e a assembleia vazia (CATHARINO, 1977, p. 321).

Contudo, deve-se levar em consideração que a criação do imposto sindical ofereceu condições de sustentação financeira às representações, especialmente diante do problema comum na história do trabalho no Brasil do baixo índice de sindicalização, por outro lado, a contribuição compulsória alimentou os chamados “sindicatos de fachada” ou “sindicatos fantasmas” o que acabou por enfraquecer até hoje o movimento sindical no país.

Constata-se então que a fundação das Centrais Sindicais é continuidade do processo histórico do sindicalismo brasileiro, o movimento sindical nasceu com forte conotação ideológica-política, o governo obteve então uma diluição, desmobilização, enfraquecimento e a segurança de discurso apolítico dos sindicatos, o que viabilizou sua intenção de controlar o movimento social.

Para evitar um enriquecimento pessoal por conta dos sindicatos, temos outras alternativas postas na mesa, podemos ver a proposta de Amauri Mascaro Nascimento (2015), que é substituir essa taxa de contribuição sindical, a confederativa e a taxa assistencial por apenas duas taxas, a de contribuição realizada por sócios que funcionaria como uma espécie de mensalidade paga aos sindicatos e a contribuição prevista em instrumentos coletivos, chamada de negociação coletiva.

Ainda que a mudança da contribuição sindical seja uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores, há alternativas que não se tornam lesivas nem aos empregados e nem aos empregadores, porém, não são postas em discussão visto que o trabalhador na maior parte das vezes não sabe a origem e a destinação dos seus direitos previstos em lei.

Sobre isso, Nascimento (2015, p. 484) pontua que, antes da Reforma Trabalhista, alguns sindicatos chegaram a se dispor a abrir mão da contribuição sindical, na medida em que visualizaram nessa um resquício do já comentado corporativismo estatal e concordam em contar

com outras fontes de recurso, mas essa linha de pensamento não foi seguida pela maioria. Assim, tem-se que a facultatividade desse instituto pode representar, de forma fática, uma quebra ao referido corporativismo.

Dessa forma, entendido o breve contexto e a evolução histórica da contribuição sindical no Brasil, entende-se que merecem destaque as mudanças trazidas a esse instituto pela Reforma Trabalhista, como se verá a seguir.

3.2 Mudanças na contribuição sindical

A Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, foi o instrumento que mais trouxe modificações ao instituto da contribuição sindical, na medida em que alterou radicalmente a sua natureza, de obrigatória para facultativa (LEITE, 2020, p. 1003).

Nesse sentido, modificou o art. 579 da CLT, que passou a ter a seguinte redação: “Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria” (BRASIL, 2017).

Da mesma forma, o art. 545 do mesmo dispositivo passou a dispor que os “empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados” (BRASIL, 2017).

Segundo Romar (2018, p. 926), apesar das mudanças trazidas a esses dispositivos, a Reforma Trabalhista não alterou as características substanciais do modelo sindical que foi instituído pela Constituição Federal de 88. Porém, considera-se que essas sensíveis mudanças transformam a contribuição sindical de valor obrigatório em facultativo, resultando, assim, em uma mudança significativa na receita sindical.

Segundo Manus (2017), “todos sabemos que o tema da obrigatoriedade da contribuição sindical é polêmico, desagradando o atual sistema a maioria dos contribuintes, os empresários e inclusive boa parte do setor sindical profissional, mormente os maiores e mais representativos sindicatos”.

Dito isto, Manus (2017) pontua também que a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical indubitavelmente afetará os compromissos financeiros dos sindicatos, sendo possível supor, ainda, a ocorrência de um considerável número de desempregados, tendo em vista a possível e futura falta de recursos para o pagamento de salários.

Além disso, tem-se que as alterações decorrentes da Lei n. 13.467/2017 tiveram início em novembro de 2017, quando também foi enviada ao Congresso Nacional a Medida Provisória n. 808/17, que “ajustaria” alguns pontos da Reforma Trabalhista. Sobre o tema, explicita Almeida (2018):

Ocorre que, para que a medida provisória tivesse sua validade na íntegra, o Congresso Nacional precisaria aprová-lo, o que não ocorreu, não sendo, sequer, escolhido um relator. Dito isto, e com o fim da MP, a Reforma Trabalhista voltou a vigor na integralidade tal qual foi aprovado pelos nobres parlamentares e, a partir daí é que muito se fala, até mesmo objeto de críticas em pleito eleitoral, sobre a retirada de direitos dos trabalhadores. (FRANCOIS, 2018).

Noutro giro, além das mudanças trazidas aos referidos dispositivos, a Reforma Tributária também modificou os arts. 578 e 582 da CTL, que passaram a dispor:

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

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, tem-se que a contribuição sindical, regulamentada pelos arts. 578 a 610 da CLT, é recolhida uma vez por ano, correspondendo:

Para os empregados — valor equivalente a um dia de trabalho, qualquer que seja a forma da remuneração; para os empregadores — importância proporcional ao capital social da empresa registrado na Junta Comercial, conforme alíquotas definidas no art. 580, III, da CLT; e para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais — importância correspondente a 30% do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo. (ROMAR, 2018, p. 926)

Já no que se refere à sua destinação, essa é estabelecida no art. 589 da CLT, que dispõe o seguinte:

Em relação aos trabalhadores: a) 5% para a confederação correspondente; b) 10% para a central sindical; c) 15% para a federação; d) 60% para o sindicato

respectivo; e) 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho. [...] Em relação aos empregadores: a) 5% para a confederação correspondente; b) 15% para a federação; c) 60% para o sindicato respectivo; d) 20% para a “Conta Especial Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho. (ROMAR, 2018, p. 926)

Ressalta-se, contudo, que essa distribuição pode ser modificada de acordo com a existência ou com a inexistência de alguma das entidades supracitadas, ocorrendo, nesse caso, uma redistribuição dos percentuais devidos (ROMAR, 2018, p. 926).

Conforme já ressaltado no tópico anterior, apesar de terem sido objetos de ADIs, as alterações feitas nos referidos artigos foram consideradas pelo STF enquanto compatíveis com a Constituição Federal, mesmo os que afastaram a compulsoriedade da contribuição sindical. Nesse sentido, desde 2017, os empregadores que escolherem pelo recolhimento da referida contribuição, deverão fazê-lo anualmente no mês de janeiro ou no mês em que foi requerido o registro ou a licença para o exercício de suas atividades (LEITE, 2020, p. 1004).

Não obstante a isso, os empregados que não estiverem o exercício de suas funções no mês que deveria ser recolhida a contribuição sindical e tenham autorizado previa e expressamente esse recolhimento, este será descontado no mês seguinte ao reinício de seu trabalho, consoante o disposto no art. 602 da CLT (LEITE, 2020, p. 1004).

Ademais, apesar dos pontos de discussão levantados a respeito da natureza tributária da contribuição sindical, importa destacar que, ainda hoje, essas contribuições continuam sendo recolhidas para a Caixa Econômica Federal ou a outros bancos membros do Sistema de Arrecadação dos Tributos Federais, conforme prevê o art. 586 da CLT (BRASIL, 2017).

Segundo Mannrich e Vasconcelos (2018), a Reforma Trabalhista abalou a estrutura sindical: “ao alterar a lógica do antigo sindicalismo de cooptação com o Estado, esta, ao mesmo tempo em que valoriza a negociação coletiva, coloca em risco o financiamento dos sindicatos”. Da mesma forma, de acordo com Regina Helena Costa (2009, p. 43) “as pessoas políticas são livres para usar ou não de suas respectivas competências tributárias” e, sendo assim, o exercício do poder tributário é facultativamente político para cada ente, apenas fugindo dessa regra tributos como ISS e ICMS, pois sua não instituição poderia causar distorções econômicas, como é o caso das “guerras fiscais”.

Ainda no que se refere às mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista em relação à contribuição sindical, faz-se mister destacar que, conforme dispôs o STF no julgamento da ADI 5.794, a mudança do seu caráter compulsório também é devida, sobremaneira, à tentativa de correção da proliferação excessiva dos sindicatos no Brasil.

Nesse sentido, assevera Delgado (2019, p. 1611):

Agregue-se que a contribuição sindical obrigatória, até o ano de 2017, respondia, em média, por mais de 75% da receita das entidades sindicais de trabalhadores. No tocante às entidades sindicais patronais, ela respondia, em média, por apenas cerca de 25% de sua receita total, em face dos valores muito mais pujantes por estas recebidas mediante a contribuição para o “sistema S” (SESC, SESI, SENAI, SENAC, etc.), sob controle das entidades sindicais econômicas — contribuição que não foi afetada pela Lei da Reforma Trabalhista.

Em virtude disso, uma das principais críticas existentes às supracitadas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista à contribuição sindical repousa na falta de regras de transição no que se refere à sua extinção, que deveria ter sido gradativa. Sobre isso, Leite (2020, p. 1006) destaca que houve, até mesmo, mais debates democráticos a respeito dessa possibilidade, considerando que, com certeza, os mais prejudicados com essa situação são os sindicatos das categorias profissionais.

Isso porque, conforme explicitado, até 2017 a contribuição sindical obrigatória se constituía enquanto principal fonte da receita dos sindicatos, o que faz com que a queda vertiginosa dessa arrecadação, provocada pela extinção da compulsoriedade desse instituto ocorrida sem qualquer transição, afete de forma irreparável as entidades sindicais.

Assim, segundo Leite (2020, p. 1006), essa situação fática acarretará na redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, que são representados pelos sindicatos, que, de acordo com o texto do art. 8º, III, da Constituição Federal, são instituições de defesa dos interesses e direitos coletivos e individuais das categorias que representam (BRASIL, 1988), sendo, pois, indubitável que a contribuição sindical é um elemento econômico indispensável para o desempenho dessa função.

Consonante a isso, tem-se que as entidades sindicais patronais não serão afetadas de forma tão gigantesca em suas gestões financeiras com as supracitadas mudanças, uma vez que recebem outras contribuições substanciais e mesmo vultosas decorrentes do chamado Sistema S, que é composto pelo SESC, SENAI, SENAR, entre outros, sendo sabido, ainda, que os empregadores desses sindicatos dificilmente se opõem a recolher as contribuições sindicais patronais (LEITE, 2020, p. 1006).

Ainda sobre o tema, destaca-se a crítica realizada por Leite (2020, p. 1007):

O mais estranho é que paralelamente à “extinção” da contribuição sindical para os sindicatos dos trabalhadores, sob o engenhoso argumento de introduzir mais liberdade e modernidade nas relações de trabalho, deveria o Congresso

Nacional ter ratificado a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (mediante simples Decreto Legislativo), que consagra a mais ampla liberdade sindical, tal como ocorre com os países mais desenvolvidos.

Contudo, conforme já exarado, não foi o que ocorreu, tendo o STF, de toda sorte, declarado a constitucionalidade das modificações textuais dos artigos da CLT realizadas pela Reforma Trabalhista.

Por fim, merece destaque um outro ponto a respeito do presente debate. Após a Reforma Trabalhista e do julgamento da ADI n. 5.794, houve um movimento no sentido de tentar considerar lícita a autorização coletiva prévia e expressa para descontar a contribuição sindical de toda a categoria se tal ato fosse realizado em Assembleia Geral, nos termos do estatuto.

Nesse sentido, dispõe o Enunciado n. 38 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. 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 CF 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. (LEITE, 2020, p. 1007)

Dessa forma, intentou-se fazer com que a facultatividade individual da contribuição sindical fosse suprimida por uma autorização prévia e expressa coletiva, mediante Assembleia Geral que convocasse toda a categoria. Contudo, evidencia-se que tal situação fática se constitui enquanto diametralmente oposta ao sentido das alterações da Reforma Trabalhista e dos próprios entendimentos exarados pelo STF no julgamento da citada ADI.

Nesse sentido, analisando a matéria em sede de Reclamação, o STF prolatou nova decisão, determinando que tal conduta não se coaduna com o entendimento jurisprudencial hodierno a respeito do tema, uma vez que contraria frontalmente o conteúdo das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 na CLT:

DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. REFORMA TRABALHISTA. CONTRIBUIÇÃO

SINDICAL. APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL. VIOLAÇÃO AO ENTENDIMENTO FIRMADO NA ADI 5.794. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. 1. Reclamação em que se impugna decisão pela qual se considerou que a aprovação da cobrança da contribuição sindical em assembleia geral supre a exigência de prévia e expressa autorização individual do empregado. 2. Essa interpretação esvazia o conteúdo das alterações promovidas pela Lei federal nº 13.467/2017 aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis Trabalhistas, declaradas constitucionais pelo STF no julgamento da ADI nº 5.794 (red. p./acórdão Min. Luiz Fux). A leitura dos referidos dispositivos apontam ser inerente ao novo regime das contribuições sindicais a autorização prévia e expressa do sujeito passivo da cobrança, exigência que não é atendida com a mera aprovação em assembleia geral da entidade sindical. Precedentes. 3. Agravo interno a que se nega provimento.” (Rcl 35.540-AgR/RJ, Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJ 29/10/2020)

Da mesma forma, também dispõem os seguintes julgados:

RECLAMAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL. ALEGADO DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO PROFERIDA NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.794/DF. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. REVOGAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO ATO RECLAMADO. RECLAMAÇÃO PREJUDICADA. (STF - Rcl: 35666 SP - SÃO PAULO 0025252-52.2019.1.00.0000, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 30/03/2020, Data de Publicação: DJe-081 02/04/2020)

RECLAMAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.794/DF. MEDIDA LIMINAR DEFERIDA. PROVIDÊNCIAS PROCESSUAIS. (STF - MC Rcl: 34889 RS - RIO GRANDE DO SUL 0022838-81.2019.1.00.0000, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Publicação: DJe-113 29/05/2019)

RECLAMAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL. DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO PROFERIDA NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.794: PRECEDENTES. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. (STF - Rcl: 34889 RS - RIO GRANDE DO SUL 0022838-81.2019.1.00.0000, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 09/03/2020, Data de Publicação: DJe-091 17/04/2020)

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL. DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO PROFERIDA NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.794: PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. (STF - AgR Rcl:

34889 RS - RIO GRANDE DO SUL 0022838-81.2019.1.00.0000, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 22/05/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-130 27-05-2020)

Assim, conforme extrai-se dos julgados elencados, demonstra-se estar pacificado no STF que a possibilidade de uma anuência coletiva para o desconto da contribuição sindical é inexistente, uma vez que tal conduta contraria totalmente o disposto no texto atual da CLT e, também, na jurisprudência vigente no ordenamento jurídico pátrio, que foi exarada pelo próprio STF quando do julgamento da ADI 5.794.

Diante disso, percebe-se que, apesar das alterações realizadas no instituto da contribuição sindical e das respectivas críticas levantadas a esse respeito, a jurisprudência está tentando consolidar e efetivar os objetivos das mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista no que se refere a esse instituto, na medida em que, conforme se verifica dos julgados acima colacionados, busca-se proteger a liberdade sindical e a autonomia da vontade individual de cada contribuinte.

Nesta feita, entendido o que são os sindicatos, a importância da representação promovida por estes e as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista de 2017 em relação à contribuição sindical, passa-se a analisar se o fim da sua obrigatoriedade precariza, ou não, a representação sindical, tendo em vista os possíveis impactos financeiros trazidos por essa facultatividade.

4 O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E A (NÃO) PRECARIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM VIRTUDE DO IMPACTO FINANCEIRO

De acordo com Batista e Seferian (2020, p. 2.674), a obrigatoriedade da contribuição sindical no Brasil coexistiu em aparente harmonia com a ampla liberdade sindical individual resguardada pela Constituição Federal de 1988 até a Reforma Trabalhista de 2017, que desestruturou esse regramento ao exigir, para o seu desconto, a prévia autorização dos participantes das categorias sindicais.

Nessa feita, apesar de ter sido alvo de questionamentos por uma miríade de ações judiciais no STF, sendo dezenove ADIs e uma ADC, a respectiva alteração promovida pela Lei n. 13.467/2021 foi considerada compatível com o texto constitucional, o que afetou sobremaneira o movimento sindical já em 2018, vez que resultou em uma queda drástica na quantidade de recursos disponíveis para a consecução das atividades sindicais (BATISTA; SEFARIAN, 2020, p. 2.676).

Assim, notadamente, tem-se que o principal impacto da facultatividade da contribuição sindical é financeiro, sendo o objetivo precípuo desse trabalho analisar se os efeitos oriundos desse impacto são suficientes para ensejar, ou não, a precarização da representação sindical brasileira.

Dessa forma, faz-se mister, primeiramente, entender quais foram os impactos trazidos aos sindicatos a partir da facultatividade da referida contribuição para, em seguida, analisar em que medida esses impactos implicam, ou não, na precarização da representatividade promovida pelos referidos sindicatos.

4.1 Os principais impactos da facultatividade da contribuição nos sindicatos

Conforme acima alinhavado, o principal impacto da facultatividade da contribuição sindical é de ordem financeira. Sobre o tema, Batista e Sefarian (2020, p. 2.676) afirmam que, de pronto, apenas entre os anos de 2017 e 2018, houve uma queda brusca de 90% (noventa por cento) na arrecadação da contribuição sindical no Brasil, o que, em números, pode ser traduzido em R\$ 2,24 bilhões em 2017 para R\$ 207,6 milhões em 2018.

No mesmo sentido, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em apertada comparação quanto à arrecadação da contribuição sindical entre o mês de abril de 2017 e abril de 2018, também aponta que houve uma queda de

90% na arrecadação, tendo constatado, ainda, que, em 2018, 20% (vinte por cento) das entidades sindicais no Brasil não receberam quaisquer recursos referentes à contribuição sindical, que até então era a sua maior fonte de renda (DIEESE, 2018, p. 5).

Além disso, também afirma o DIEESE sobre o recolhimento da contribuição sindical em 2018:

Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF. Por outro lado, 98 entidades –cerca de 1,3% do total –receberam mais recursos do que obtido no ano anterior. (DIEESE, 2018, p. 5)

Assim, de acordo com o referido departamento, os dados acima colacionados revelam uma verdadeira queda na receita dos sindicatos oriunda da contribuição sindical, indicando que a Lei n. 13.467/2017 afetou a maior parte das entidades sindicais. Sobre o tema, Galvão (2019, p. 214) afirma que após a Reforma Trabalhista o imposto sindical deixou de ser a principal fonte de renda de mais de 86% (oitenta e seis por cento) dos sindicatos brasileiros, tendo a mensalidade e a taxa negocial, respectivamente, passado a assumir o papel de maior sustentáculo financeiro sindical.¹⁴

Na mesma esteira, o DIEESE afirma ainda que o impacto trazido aos sindicatos em virtude da facultatividade da contribuição sindical também pode ser notado dentro das próprias entidades, na medida em que houve uma redução em massa dos vínculos de emprego mantidos por estes: entre 2017 e 2018 o saldo dos vínculos celetistas de emprego em entidades sindicais laborais foi de -8.397 (DIEESE, 2018, p. 7).

Outrossim, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE em 2019, também houve uma queda no número de associações a sindicatos, nas semanas de referência da pesquisa, entre os anos de 2017 a 2019: 14,4% em 2017; 12,5% em 2018; e 11,2% em 2019. (IBGE, 2019, p. 3)

Em relação às categorias de atividades profissionais, a referida PNAD Contínua demonstra que, em 2019, a maior taxa de sindicalização (19,4%) pertence ao grupamento de atividade da *Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura*, ao passo que a

¹⁴ A esse respeito, Galvão (2019, p. 216) pontua que a redução significativa do peso da contribuição sindical pode ser observada de forma gradual, bem como a sua substituição pela mensalidade e pela taxa negocial, sendo essa considerada, até mesmo, mais democrática e controlável pelo sindicato, uma vez que “seu valor é definido em assembleia e a direção pode acompanhar diretamente seu repasse”.

menor taxa de sindicalização (7,4%) é a do grupamento de atividade do *Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas*, sendo menor, inclusive, que a taxa média geral (IBGE, 2019, p. 4).

Ademais, a pesquisa aponta ainda que o maior destaque relativo à taxa de sindicalização de grupamento de atividade foi a da *Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais*, que reduziu seus sindicalizados em 531 mil pessoas, sendo essa a maior queda anual da história sindical brasileira. Sua taxa de sindicalização foi de 18,4%, sendo, pela primeira vez, inferior à taxa da *Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura* (IBGE, 2019, p. 4).

Por conseguinte, a referida pesquisa identifica que as menores taxas de sindicalização no ano de 2019 pertencem aos seguintes grupamentos de atividades: *Alojamento e alimentação* (5,6%), *Outros serviços* (4,8%), *Construção* (4,2%) e *Serviços domésticos* (2,8%) (IBGE, 2019, p. 4).

Dessa forma, pode-se inferir que a queda do número dos sindicalizados ocorrida após a Reforma Trabalhista, em 2017, agravou, ainda mais, os impactos financeiros sofridos pelo sindicato em virtude da facultatividade da contribuição sindical, que teve início no mesmo período. Nesse sentido, pontua a PNAD Contínua:

Esse resultado, pode estar relacionado a elementos não apenas restritos à forma de inserção do trabalhador na ocupação ou à natureza das atividades econômicas. **Cabe lembrar que as taxas de 2018 e 2019 já foram estimadas após a queda da obrigatoriedade da contribuição sindical anual, por meio da reforma trabalhista de 2017, o que pode ter influenciado nos resultados das taxas de sindicalização.** (IBGE, 2019, p. 6) (grifou-se)

Noutro giro, tem-se que outra notável mudança observada na atividade sindical após a Reforma Trabalhista se refere à redução das negociações coletivas de trabalho: entre 2017 e 2018 houve uma queda significativa nos registros de acordos e convenções coletivas realizadas pelos sindicatos, tendo havido uma redução de quase 50% (cinquenta por cento) no que se refere às convenções e de quase 30% (trinta por cento) em relação aos acordos (DIEESE, 2018, p. 7).

Tal situação fática foi detectada pelo sistema Mediador, implementado pelo então Ministério do Trabalho com o objetivo de registrar os acordos e as convenções coletivas de trabalho realizadas por meio de negociações praticadas no país. Em dados absolutos, entre janeiro a outubro de 2018, “as convenções registravam queda de 25% em relação a igual período de 2017; e os acordos, queda de 23%” (DIEESE, 2018, p. 7).

A esse respeito, a maioria dos sindicalizados considera que a Reforma Trabalhista, neste aspecto, piorou as condições de negociação coletiva, na medida em que fomentou uma maior fragilidade nos seus poderes de barganha e os sindicatos passaram a sofrer uma maior pressão patronal para flexibilizar direitos trabalhistas nos processos de negociação, além de terem menos recursos para desenvolver as suas atividades (GALVÃO, 2019, p. 212).

No mesmo sentido, em pesquisa realizada com sindicalistas em 2018 pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR, constatou-se que as condições para a negociação coletiva se tornaram mais adversas à defesa de direitos trabalhistas após a referida reforma: menos de 10% (dez por cento) dos entrevistados afirmou que não sofria qualquer tipo de pressão para fechar acordos coletivos e convenções com condições menos favoráveis aos trabalhadores (GALVÃO, 2019, p. 212).

A referida pressão patronal, de acordo com Galvão (2019, p. 212) se encontra mais evidente nas convenções coletivas do que nos acordos, o que representa uma possível tentativa de esvaziamento das convenções e conseqüente preferência patronal por uma negociação mais descentralizada. Contudo, na prática se observa o contrário: “os dados do Mediador mostram que houve uma queda mais acentuada dos acordos, o que contraria o objetivo da reforma de descentralizar as negociações” (GALVÃO, 2019, p. 212).

Além disso, Galvão (2019, p. 212) aponta ainda que há uma resistência por parte dos sindicatos em negociar as alterações introduzidas pela reforma, o que se deve ao fato de as entidades sindicais terem se tornado mais cautelosas nos processos de negociação e leva ao seguinte impasse:

[...] de um lado, os sindicatos, mesmo os pequenos e com menos tradição de luta, resistem a introduzir algumas das medidas que consideram prejudiciais aos trabalhadores; de outro, buscam preservar as cláusulas anteriormente pactuadas e introduzir salvaguardas (por exemplo, a manutenção das prerrogativas sindicais, como a homologação com participação dos sindicatos), a introdução da taxa negocial para compensar as perdas financeiras. (GALVÃO, 2019, p. 212)

A esse respeito, Galvão (2019, p. 212) pontua que a preservação das cláusulas previstas nos instrumentos normativos exige uma capacidade organizativa e uma resistência política que, associadas à cautela, à crise econômica e à crise política que sobrevieram no primeiro ano após a Reforma Trabalhista, não propiciaram um bom e seguro cenário de negociação, motivo pelo qual foram poucas as mudanças da reforma que conseguiram ser pauta de negociação nesse período.

Sobre o tema, Batista e Seferian (2020, p. 2.678) comentam a incidência de um elemento importante e decisivo: o fim da ultratividade das normas coletivamente compostas, previsto no art. 614, §3º, da CLT: “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” (BRASIL, 1943). Dessa forma, tem-se que, além de tornar impossível a negociação de convenções e acordos coletivos com prazo de validade maior que dois anos, o referido dispositivo também veda, expressamente, o efeito ultrativo¹⁵ às normas ajustadas sindicalmente, o que ocorreu ao arripio da Súmula n. 277 do TST.¹⁶

Ainda de acordo com Galvão (2019, p. 213), existem outros fatores que contribuem para a baixa mudança nas negociações coletivas após a Reforma Trabalhista, sendo dois principais: o caráter autoritário da gestão patronal no Brasil e o baixo custo da ilegalidade. Isso porque, segundo os sindicalizados entrevistados pela REMIR, já era corriqueiro as empresas descumprirem as cláusulas firmadas nos acordos e convenções coletivas, tendo esse cenário, na verdade, piorado após a reforma, uma vez que o número de descumprimentos aumentou.

Não obstante a isso, os sindicalizados apontam ainda que a reforma ampliou as possibilidades de perdas pela negociação:

Quando o sindicato resiste a negociar, formas de flexibilização são implantadas unilateralmente pelas empresas. Para 54% dos entrevistados, as empresas estão implementando a reforma de forma unilateral e não por intermédio da negociação coletiva. O maior desrespeito aparece na homologação, cumprimento da jornada, terceirização e corte de vale refeição. (GALVÃO, 2019, p. 213)

Essa conjuntura fez com que os sindicatos criassem estratégias para tentar evitar maiores perdas nas negociações coletivas, passando, então, a informar e a mobilizar mais as categorias, além de recorrer a instituições públicas (sobretudo à Justiça do Trabalho) para auxiliar nessa nova função (GALVÃO, 2019, p. 213).

Entretanto, tal esforço vai na contramão de outro problema enfrentado pelos sindicatos após a Reforma Trabalhista: a queda do número de homologações das rescisões contratuais fragilizou a capacidade dos sindicatos de acompanhar o cumprimento ou não dos direitos trabalhistas:

¹⁵ Ultratividade é quando uma lei é aplicada de forma posterior ao fim da sua vigência.

¹⁶ Dispunha sobre a ultratividade das normas coletivamente compostas, que já não é mais possível no ordenamento jurídico vigente.

A queda das homologações afeta a principal demanda das reclamações trabalhistas, qual seja, a cobrança de verbas rescisórias. Desse modo, observa-se também uma expressiva queda nas ações trabalhistas, mencionada por 59% dos entrevistados, o que coincide com os dados da Justiça do Trabalho (o Tribunal Superior do Trabalho informou uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da reforma. (GALVÃO, 2019, p. 213)

Não obstante a isso, Batista e Seferian (2020, p. 2.679) afirmam que tal cenário acaba impulsionando estruturalmente as entidades sindicais à negociação, ainda que seja com o objetivo de diminuir as perdas provocadas nas convenções e acordos coletivos.

Em virtude das grandes mudanças provocadas no cenário sindical brasileiro, uma pesquisa qualitativa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR, em 2018, apontou que a maioria dos seus dirigentes passou a adequar a estrutura dos sindicatos à nova realidade política e financeira trazida pela reforma:

O que se destaca é a importância dada à necessidade de adequação à nova realidade financeira. Quando instados a mencionar mudanças organizativas, os entrevistados se referem à redução de custos, mostrando preocupação com a questão dos recursos materiais. Nesse quesito, apontam as seguintes medidas: reestruturação dos serviços oferecidos pelo sindicato, demissão de funcionários, redução de patrimônio, fechamento de sedes e redução de visitas em locais de trabalho. (GALVÃO, 2019, p. 219)

Segundo Batista e Seferian (2020, p. 2.677), tal constatação se reflete verdadeiramente impactante quando considerado o fato de que no cenário anterior à Reforma Trabalhista apenas 9% (nove por cento) dos entrevistados enxergavam a infraestrutura e os recursos financeiros como óbices a serem enfrentados pelo movimento sindical para impedir a realização da reforma.

4.2 A precarização da representação sindical

De acordo com Pereira (2019, p. 70), a facultatividade da contribuição sindical, por si só, não se constitui enquanto o principal problema do novo sistema sindical brasileiro, mas, sim, a sua supressão repentina sem a devida transitoriedade, na medida em que a referida contribuição foi retirada de uma só vez sem a instituição de outro instituto democrático para substituí-la.

No mesmo sentido pontuam Delgado e Delgado (2018, p. 247):

Ou seja, não buscou a Lei n. 13.467/2017 aperfeiçoar o sistema de custeio das entidades sindicais, substituindo a antiga contribuição sindical obrigatória, há décadas regulada pela CLT, pela mais democrática, equânime e justa contribuição negocial ou assistencial (cota de solidariedade), resultante da negociação coletiva trabalhista e estimuladora desta. Ao invés disso, a nova Lei eliminou a antiga contribuição e, ao mesmo tempo, inviabilizou, juridicamente, a institucionalização da mais equânime contribuição de interesse das categorias profissionais e econômicas.

Em virtude disso, o custeio das entidades sindicais após a Reforma Trabalhista se tornou um dos principais problemas no que se refere à efetividade da representatividade promovida por essas entidades, sobretudo ao se considerar o cenário de crise econômica instaurado no país desde 2018 e que se agravou com a pandemia de COVID-19 (PEREIRA, 2019, p. 70).

A esse respeito, um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre os impactos da Reforma Trabalhista em 2017 já previa que os efeitos das alterações promovidas por esta no Direito Coletivo não apontavam para o fortalecimento dos sindicatos de trabalhadores:

[...] 3) Parece haver contradição entre a alteração no custeio dos sindicatos e o objetivo de valorizar a representação coletiva dos empregados e a contratação coletiva do trabalho. Da forma como está proposta, com a simples eliminação da contribuição compulsória, sem a inserção de fonte alternativa (como a contribuição assistencial/negocial), é difícil cogitar a possibilidade de fortalecimento dos sindicatos de trabalhadores – mesmo os de maior porte, que ainda dependem em alguma medida da contribuição compulsória nos dias de hoje. (CAMPOS, 2017, p. 24).

No mesmo sentido, Pereira (2019, p. 72) afirma que a Reforma Trabalhista, do jeito que foi posta, propiciou um cenário no qual há um enfraquecimento da força sindical e da representação promovida por estas entidades, o que debilita as negociações coletivas e os direitos trabalhistas.

Contudo, não são apenas negativos os efeitos trazidos pela facultatividade da contribuição sindical. De acordo com Pereira (2019, p. 67), essa alteração ensejou o fim de um verdadeiro dízimo sindical, freando o aumento do número de sindicatos pelo país e promovendo, assim, um maior desenvolvimento e efetividade das atividades desenvolvidas por essas entidades.

Na mesma esteira dispôs o Min. Alexandre de Moraes:

O fim desse verdadeiro “dízimo sindical” privilegia a liberdade individual de associação e caracteriza verdadeira aposta na modernização da estrutura sindical, que deverá ser baseada, principalmente, na competência e eficiência

dos sindicatos que ampliarão sua representatividade e atuação perante suas bases, angariando de forma REAL e não FICTA o apoio dos sindicalizados, com aumento dos associados e, conseqüentemente, ampliação das contribuições associativas e das próprias contribuições sindicais facultativas (BRASIL, 2018, p. 93).

Já nas palavras de Fincato e Felten (2018, p. 72), nesse cenário pós Reforma Trabalhista há somente uma forma de os sindicatos obterem a autorização de seus representados para a efetivação do pagamento da contribuição sindical, qual seja, realizando “um bom trabalho representativo e assistencial, com isto demonstrando sua importância e firmando a compreensão de que é importante ao representado ajudar na sua manutenção”.

No mesmo sentido, continuam os autores:

Os sindicatos ocupam um espaço importante na Constituição de 1988, onde lhe foram conferidas atividades representativas e assistenciais, somados com aquelas já dispostas no artigo 592 da CLT. A Reforma Trabalhista propõe que os sindicatos coloquem em prática a execução dessas atividades, pois a realidade demonstra que várias dessas atividades foram esquecidas pela maioria das entidades sindicais. Incumbirá aos sindicatos a conquista de sua categoria, esforçando-se para que essa o considere importante, com isto entendendo legítima, necessária e justa a contribuição para sua manutenção, tal como ocorre com a mensalidade sindical. (FINCATO; FELTEN, 2018, p. 73)

Assim, para os autores, malgrado a facultatividade da contribuição sindical, inicialmente, trazer grandes impactos à atividade desenvolvida por essas entidades, é possível afirmar que, na prática, para longe de se tornar um fator contributivo de eventual precarização das atividades sindicais, tal facultatividade pode ensejar, na verdade, em uma revitalização dos serviços prestados, na medida em que devem atuar com o objetivo de manter o sindicalizado contribuinte (FINCATO; FELTEN, 2018, p. 73).

Conseqüentemente, ponderam os autores que a Lei n. 13.467/2017, na verdade, ao preponderar a negociação coletiva sobre o legislado, possibilita uma representatividade mais efetiva exercida pelos sindicatos e, ao mesmo tempo, um sustento justo e consciente promovido a esses por seus respectivos representados (FINCATO; FELTEN, 2018, p. 73).

Sob esse ponto de vista, poder-se-ia afirmar que a facultatividade da contribuição sindical se constitui enquanto um elemento fomentador da liberdade sindical individual e da efetividade das funções desenvolvidas por essas entidades, na medida em que essas passaram a ter que se empenhar, cada vez mais, para manter seus representados sindicalizados e, conseqüentemente, contribuindo.

Contudo, não é o que se observa na realidade do país.

Segundo o DIEESE (2018, p. 12), ao restringir o financiamento da estrutura sindical à voluntariedade da contribuição e, ao mesmo tempo, manter a representação sindical a todos os trabalhadores, a Reforma Trabalhista criou um sistema insustentável. Da mesma forma, Pereira (2019, p. 68) pontua que essa nova conjuntura acaba por preservar “outras fontes de fragmentação em concomitância ao impedimento de os sindicatos buscarem formas de organização mais eficazes”.

Nesse sentido, comenta Perrini (2017, p. 222):

Trocando em miúdos, das duas uma: ou se elimina de uma vez por todas a unicidade sindical e seus desdobramentos remanescentes mediante alteração constitucional que traslade o ordenamento jurídico para as bandas da pluralidade, elegendo como responsáveis pelo custeio da organização do sindicato exclusivamente aqueles que se beneficiam com sua atuação; ou se mantém o sindicato único com a excrecência representada pelo dever de representar e defender os direitos de associados e não associados, mantendo-se a única fonte de custeio existente para propiciar essa hercúlea tarefa sobre os ombros de todos os beneficiários, sob pena de fragilizar a organização sindical de forma incompatível com o delineado constitucionalmente e propiciar o enriquecimento sem causa dos não associados que paradoxalmente continuariam se beneficiando com a atuação do sindicato sem precisarem custeá-la.

Dessa maneira, tem-se que a Reforma Trabalhista não realizou uma reforma sindical efetiva, mas apenas desestabilizou o sistema até então existente ao manter a unicidade sindical e seus respectivos deveres e obrigações ao mesmo passo que retira, contudo, um dos seus principais sustentáculos, acabando por mitigar o funcionamento dos sindicatos (PERRINI, 2017, p. 218).

Como resultado, Perrini (2017) afirma que tal situação fática acaba por incentivar ainda mais a não filiação, na medida em que basta o indivíduo integrar a categoria respectiva para ser representado e se beneficiar das conquistas alcançadas pelo sindicato sem, para isso, pagar quaisquer contribuições para o sindicato.

Noutro giro, destaca-se que, em virtude de a Reforma Trabalhista ainda ser recente, vez que ocorreu há cerca de quatro anos, somado à crise econômica e ao cenário pandêmico enfrentados notadamente nos últimos dois anos, os dados relativos aos impactos e efeitos do fim da contribuição sindical obrigatória ainda são poucos e espaçados, sobretudo no que se refere aos anos de 2020 de 2021.

Contudo, é possível identificar um cenário geral a partir dos poucos estudos já realizados a respeito do tema.

Assim, destaca-se a pesquisa realizada em 2020 com sindicatos de categoria profissional com base em Belo Horizonte, cujo objetivo foi identificar os impactos gerados pelo fim da contribuição sindical obrigatória nesses sindicatos e a percepção desses sobre a Reforma Trabalhista como um todo, tendo sido visitados os oito maiores sindicatos classistas da cidade, quais sejam, STEFBH, SindRede, SJP-BH, SinPro Minas, SindMetal BH, SB-BH, STTRBH e STICBH-Marreta (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 15).

De início, foram relatadas várias denúncias pelos entrevistados sobre passar a ser frequente, após a referida reforma, empresas pressionarem os trabalhadores a não se sindicalizar ou a não contribuir com seus respectivos sindicatos. Diante desse cenário, uma das principais preocupações manifestadas por uma representante do SinPro Minas, em entrevista, foi a manutenção da unicidade sindical, uma vez que teme que, na falta do reconhecimento legal do Estado, ocorra a criação de sindicatos por empregadores com o suposto objetivo de representar trabalhadores, mas que, na prática, coagissem os funcionários a se sindicalizar a sindicatos fraudulentos (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 11).

Para as autoras Brasileiro e Brasileiro (2020, p. 11), tal receio, apesar de assustador, não é de todo infundado, uma vez que demonstra “como as diversas alternativas esboçadas não suprem a desigualdade de forças entre capital e trabalho, ainda que no plano das relações coletivas”. Do mesmo modo, pontuam que esse é um dos principais fatores que implicam no baixo número de sindicalizados: as condutas antissindicais perpetradas pelos empregadores sobre os empregados.

Noutro giro, constatou-se que, apesar de as ideologias, realidades e orientações políticas dentro do movimento sindical serem distintas e variáveis, há um consenso generalizado no sentido de serem desfavoráveis à Reforma Trabalhista, o que se explica pelo fato de que todos os sindicatos compartilhem a função de defesa dos interesses dos trabalhadores – o que não foi acompanhado pelo legislador (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 16).

Outrossim, a pesquisa verificou que, “quanto mais precárias as condições de trabalho, menor a garantia de emprego e maior a rotatividade dos postos de trabalho, o que reflete na dinâmica de sindicalização e corrobora as referências bibliográficas que versam sobre os efeitos do capitalismo flexível na crise sindical” (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 16).

Em relação à afetação do poder negocial, tem-se que todos os sindicatos não concordam com a mudança dos arts. 611-A e 611-B da CLT:

Os representantes acreditam que, com o enfraquecimento financeiro das entidades e a precarização da classe pela Reforma, sindicatos profissionais não terão poder negocial para enfrentar as tentativas patronais de redução dos direitos contidos nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Isso indica a simbiose entre as alterações legais que interferem negativamente no campo negocial e contributivo. (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 19).

Sobre isso, os representantes entrevistados afirmaram, ainda, que, após a Reforma Trabalhista, houve uma mudança no comportamento das empresas e dos sindicatos patronais durante o curso do processo e no respeito e cumprimento às normas coletivas (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 19).

Do mesmo modo, afirmam que a insegurança jurídica ocorrida no primeiro ano pós-reforma fez com que o comportamento dos sindicatos patronais fosse mais cauteloso (por não saberem como seriam os posicionamentos adotados na Justiça do Trabalho), mas, mesmo assim, ocorram algumas perdas de direitos, “como a implementação de banco de horas positivo e negativo e a retirada de benefícios, como plano de saúde” (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 19).

Já outros sindicatos, como o SinPro Minas, o STTR-BH e o SB-BH, relataram que enfrentaram um comportamento patronal mais ofensivo:

Os 2 primeiros sindicatos fizeram greve neste ano para demonstrar discordância com as propostas de acordos. O SB-BH afirma que, estrategicamente, os componentes da mesa de negociação da FENABAN, que eram os mesmos há 27 anos, foram trocados por outros com maior formação jurídica e que conheciam a Reforma Trabalhista a fundo. Essas entidades relatam que as negociações pós Reforma foram mais conflituosas e demoradas. Eles comemoram o fato de terem conseguido manter os principais direitos garantidos em suas respectivas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, ainda que tenham tido perdas. (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 19).

De acordo com os relatos, constatou-se que, apenas no sindicato STICBH-Marreta (sindicato dos trabalhadores da construção), a Convenção Coletiva foi integralmente mantida, contudo, também enfrentou outras perdas, tendo ocorrido uma piora significativa nas condições de trabalho, tendo crescido as denúncias relativas ao crescimento das condições análogas à escravidão e ao desrespeito a normas de saúde e segurança dos empregados pelos patrões (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 20).

Ademais, em relação ao fim da contribuição sindical obrigatória, constatou-se que os impactos financeiros ocasionados pela Reforma Trabalhista foram o primeiro foco de preocupação dos dirigentes e representantes sindicais, tendo sido adotadas várias estratégias

para tentar substituir a receita suprimida, como a aprovação em assembleia de taxa negocial, a demissão de funcionários, a venda de produtos, livros e confecção de bazares como forma de arrecadar fundos e a utilização dos honorários advocatícios de ações bem sucedidas como uma das principais fontes de renda do sindicato (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21).

Contudo, importante salientar que, apesar dos esforços empreendidos e da preocupação com os impactos financeiros advindos do fim da contribuição sindical obrigatória, sete dos oito sindicatos entrevistados revelaram ser contrários à cobrança obrigatória dessa contribuição, notadamente por “lhes criar dependência da figura estatal, estimular o peleguismo e desestimular a atuação dos sindicatos por meio de enfrentamento político” (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21).

Corroborando a isso, tem-se, inclusive, que o sindicato SinRede já promovia a devolução dos valores para os sindicalizados que não anuísem a cobrança da referida contribuição. Sobre o tema, destaca-se a fala do dirigente do SJP-BH:

Já existia antes uma discussão sobre o fim dos repasses obrigatórios do governo, da contribuição obrigatória e tal, mas eram discussões que eram feitas com planejamento pra não quebrar as pernas dos sindicatos, mas pra organizar e fazer essa ruptura que é necessária, romper com a posição do Estado. Porque você fica preso. Se você ataca o Estado você corre o risco de perder a maior fonte de renda, né? Mas isso criou também uma dependência do modelo sindical brasileiro com o Estado e até com as empresas (representante SJP-BH, 2018, informações orais). (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21)

Por outro lado, o único dos sindicatos entrevistados que é a favor do modelo de sindicalismo de Estado foi o SinPro Minas, manifestando-se integralmente contrário ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical em virtude dos atos antissindicais e da postura desleal promovidos pelos patronais sobre os empregados (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21).

Sobre a referida postura antissindical, destaca-se o seguinte relato de um trabalhador entrevistado:

Uma coisa é o sindicato estar presente e a empresa entregar um formulário pro cara dizer se ele quer ou não contribuir com o seu sindicato. Outra é a empresa pegar uma pessoa lá do seu escritório central e falar ‘aqui, ó, cê vai assinar aqui pra você não contribuir com o sindicato (representante STICBHMareta, 2018, informações orais). (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21)

A partir da pesquisa feita, as autoras concluíram que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical deveria vir acompanhado de um período de transição, do fim da

investidura e da unicidade sindicais, contudo, isso não ocorreu, tendo sido acompanhado, no entanto, “da possibilidade de se negociar aquém do patamar civilizatório mínimo estabelecido pela lei e do fim da ultratividade das negociações coletivas” (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2020, p. 21). Assim, afirmam que o legislador fez com que o trabalhador tivesse que escolher se deseja ou não contribuir para uma entidade que, obrigatoriamente, vai lhe representar de qualquer forma.

Noutro giro, Batista e Sefarian (2020), em análise minuciosa e sistêmica de um compilado de dados obtidos por pesquisas realizadas entre o ano de 2017 a 2019 por entidades como o DIEESE, o IPEA e o IBGE, afirmam que as consequências da Reforma Trabalhista no que se refere à atuação e representação sindical ainda não de ser observadas ao decorrer dos anos, mas que, em apertada análise, já é possível fazer algumas considerações.

Dentre as quais, observa-se que as conquistas obtidas por meio da representatividade sindical não podem ser analisadas como um todo genérico, na medida em que algumas categorias geralmente se sobressaem em relação a outras, a exemplo das categorias privadas em relação às públicas. Outrossim, a renda média dos também sofrem alterações bruscas a depender da categoria e, até mesmo, da região analisada (BATISTA; SEFARIAN, 2020).

Assim, os autores afirmam que, apesar de a negociação coletiva ter proporcionado bons saldos remuneratórios a várias categorias sindicais, esses resultados não se irradiam de forma igual na realidade brasileira, sendo certo que a maior parte das negociações ocorridas desde a Reforma Trabalhista não objetivaram alcançar os integrantes massivos da classe trabalhadora, “sobretudo alocados em categorias profissionais com menor tradição de organização sindical, maior precariedade e, logo, menor condição de articulação em defesa de direitos trabalhistas” (BATISTA; SEFARIAN, 2020, p. 2.685).

Tal fato pode ser constatado na medida em que, pela perspectiva de renda, duas categorias tradicionais do ramo industrial (metalúrgicos e têxteis) apareceram relativamente em melhores condições negociais se comparado ao restante dos trabalhadores da indústria: “dentre as negociações da Indústria, destacaram-se aquelas realizadas pelos metalúrgicos, trabalhadores da alimentação e trabalhadores têxteis, com incidência de reajustes acima da inflação superior à média do setor (81%, 70% e 64%, respectivamente, frente a 61% do setor)” (DIEESE, 2019, p. 7).

Nesse sentido, Scherer (2019) pontua que, ao tecer tal análise, é possível verificar que as melhorias notadamente apontadas pelas direções sindicais como obtidas nesse ínterim desde a Reforma Trabalhista geralmente se limitam a aspectos diretamente remuneratórios e

não necessariamente às demais condições de trabalho. Assim, tem-se que, apesar de alguns dados isolados, a realidade das categorias profissionais brasileira na verdade é assolada por um caráter desigual, sobretudo em relação à renda.

A esse respeito, Batista e Sefarian (2020) dão destaque a uma categoria em especial: a das trabalhadoras domésticas. De acordo com os autores, trata-se de uma categoria historicamente desprestigiada na organização sindical do Brasil, e que justamente por isso foi alvo de inúmeras alterações por negociações coletivas após a Reforma Trabalhista em prol de seus direitos:

[...] expressa sintomaticamente não só a exclusão histórica da articulação sindical como a cristalização das mazelas econômicas e culturais que remontam à escravidão, à divisão sexual e racial do trabalho desde a realidade dependente brasileira e ao desprestígio das atividades reprodutivas no país. Revela ainda de forma exemplar o quanto a proteção social da atividade empregatícia ordinária potencializa os padrões de renda de quem trabalha, e o quanto a exclusão deste modelo de regulação do trabalho importa na corrosão da renda. (BATISTA; SEFARIAN, 2020, p. 2.686).

A partir da análise do desenvolvimento dessa categoria entre 2017 e 2019, Batista e Sefarian (2020) afirmam que é notável a discrepância existente entre as conquistas e direitos obtidos pelas demais categorias profissionais existentes no país.

Assim, pontuam que os setores mais frágeis no que se refere à auto-organização, articulação sindical e negociação com setores patronais são os que mais sofrem com os efeitos da Reforma Trabalhista, possuindo maior debilidade para proteger seus padrões de renda, acompanhar a cadência nacional de incremento remuneratório e reivindicar e resguardar demais direitos de suas categorias. Da mesma forma, consideram que algumas classes trabalhadoras não são nem direta nem largamente afetadas negativamente pelos efeitos da reforma, em virtude da sua natureza informal e do seu achatado padrão de renda. (BATISTA; SEFARIAN, 2020).

Por conseguinte, os autores observam ainda que os indicadores macroeconômicos do país indicam que o mercado capitalista segue estagnado, sendo possível cogitar no horizonte uma verdadeira corrosão de várias condições de existência das classes trabalhadoras.

Nesse cenário, torna-se possível afirmar que os novos paradigmas das forças de trabalho do país aliados ao enfraquecimento das entidades sindicais e à flexibilização das condições de trabalho por meio das negociações coletivas possibilitam uma verdadeira mitigação de alguns marcos protetivos do direito do trabalho, consubstanciando, portanto, em uma factível precarização da representatividade sindical.

Na mesma linha de intelecção, Peçanha (2018) afirma que a efetividade da liberdade sindical, em tese pretendida pela Reforma Trabalhista, só seria possível se, junto ao fim da contribuição sindical obrigatória, houvesse também a desvinculação da figura estatal no sindicato e o fim da unicidade e da investidura. Contudo, da forma como se deu essa alteração, o que se obtém como resultado é justamente o contrário: o empobrecimento da luta trabalhista.

Aliado a isso, Brasileiro (2018) pontua que a desestruturação financeira ocorrida nos sindicatos após a Reforma Trabalhista ensejou a redução do poder negocial, a facilitação da retirada de direitos em níveis abaixo da lei e a consequente precarização das condições trabalhistas e, notadamente, da representação sindical.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, por meio da Lei n. 13.467/2017, se constitui enquanto um verdadeiro marco do Direito Trabalhista, na medida em que modificou importantes dispositivos da CLT. Dentre os itens alterados por este dispositivo normativo, tem-se a contribuição sindical, que de obrigatória passou a ser facultativa.

Nesse sentido, tendo em vista que desde a década de 1940 o então chamado imposto sindical se consubstanciava na maior fonte da receita dos sindicatos do país, o estudo da sua facultatividade e seus respectivos impactos nas entidades sindicais se tornou, a partir de 2017, imprescindível para entender os novos rumos traçados para essas entidades, sobretudo no que se refere às atividades de representação exercidas por essas.

Assim, o presente estudo surgiu a partir da seguinte problemática: a facultação da contribuição sindical pode gerar algum prejuízo inconsciente ao trabalhador tendo em vista que esse pode passar a ficar desamparado perante seus empregadores?

Nesse sentido, teve-se como objetivo precípua analisar se a facultatividade da contribuição sindical representa uma ameaça à existência dos sindicatos ou pode torna-la precária em virtude do impacto financeiro causado por esta, analisando, ainda, a partir de qual contexto histórico a contribuição sindical surgiu e se desenvolveu e em que medida a sua facultatividade vulnerabiliza os sindicatos.

A partir do estudo realizado, entendeu-se que os sindicatos se constituem enquanto sujeitos imprescindíveis ao Direito Coletivo do Trabalho e que possuem como função primordial lutar pelos direitos trabalhistas e profissionais das categorias as quais representa. Ademais, verificou-se que a sua consolidação se deu com a CLT na década de 1940 e permaneceu praticamente inalterada até 2017, com a referida Reforma Trabalhista.

Destarte, no que se refere à principal alteração analisada por esta pesquisa, qual seja, a facultatividade da contribuição sindical, foi possível verificar que seus principais impactos se consubstanciaram no âmbito financeiro, na medida em que resultaram em uma redução de aproximadamente 90% (noventa por cento) na receita dos sindicatos pelo país.

Com efeito, tal situação fática colocou em xeque a efetividade da representação promovida pelos sindicatos, tendo sido analisado de que maneira a brusca interrupção da sua principal fonte de custeio impactou a referida representação.

Como resultado, verificou-se que a facultatividade da contribuição sindical implicou em verdadeira precarização da representação promovida por essas entidades, sendo percebida a partir da diminuição das negociações coletivas e acordos realizados; pelas perdas

de direitos oriundos das negociações coletivas e do seu não cumprimento pelas empresas, empregadores e seus sindicatos; pela mitigação do poder de barganha dos sindicatos de trabalhadores e da postura ofensiva dos sindicatos patronais; pela percepção dos próprios sindicalizados e dirigentes sindicais; e pela análise de dados obtidos por institutos como o DIEESE, o IPEA e o IBGE, além da pesquisa realizada com os sindicatos com base em Belo Horizonte.

Pelo exposto, malgrado considerar que a facultatividade da contribuição sindical favoreceu um cenário de liberdade sindical individual e, até mesmo, de livre concorrência, na medida em que fomentou, em certa medida, o aprimoramento dos sindicatos e das atividades realizadas por esses para manter seus representados filiados, em um panorama geral, o fim dessa obrigatoriedade causou verdadeiro impacto negativo ao pleno funcionamento das atividades desenvolvidas pelos sindicatos.

Isso porque essas entidades tiveram que remodelar suas atividades de maneira a tentar manter o seu pleno funcionamento mesmo com a brusca queda nas suas receitas, o que, conforme visto, se configurou insustentável. Dessa forma, muitos dirigentes se viram obrigados a suspender algumas atividades e a retirar alguns benefícios promovidos aos sindicalizados, além de remodelar sua atuação representativa.

Associado a isso, observou-se que a atuação dos sindicatos, sobretudo no que se refere a negociações coletivas, ensejou e ainda enseja em muitas perdas às categorias, motivo pelos quais os sindicatos buscaram modificar suas formas de atuação, informando e assessorando mais suas categorias e, até mesmo, recorrendo a instituições públicas e à Justiça do Trabalho. Contudo, apesar dos esforços colacionados, a realidade ainda aponta para a precarização dessa representação, resultante do enfraquecimento ocorrido nessas entidades sindicais após a Reforma Trabalhista e associado à própria postura adota por empresas e sindicatos patronais, que frequentemente descumprem as normas acordadas e, até mesmo, coagem empregados e seus respectivos sindicatos.

Assim, verifica-se que a pesquisa realizada se caracteriza enquanto acadêmica e socialmente relevante, tendo em vista a imprescindibilidade dos sindicatos ao Direito Coletivo, sobretudo no que se refere à conquista e à defesa de direitos trabalhistas, tendo colaborado com as discussões a respeito do tema por meio de uma análise histórica e crítica, além da apresentação de dados científicos atuais sobre os impactos já gerados pela facultatividade da contribuição sindical após a Reforma Trabalhista, sem o objetivo, contudo, de encerrar ou concluir os estudos conseguintes.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Leandro Francois de. Reforma Trabalhista – aspectos positivos. **Migalhas**, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/288981/reforma-trabalhista--aspectos-positivos>. Acesso em: 10 abr. 2021.
- BALEEIRO, Aliomar. **Uma introdução à ciência das finanças**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- BRASILEIRO, Ana Clara Matias; BRASILEIRO; Carol Matias. Fim da contribuição obrigatória: liberdade cínica. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Ahead of Print, 2020.
- BRASILEIRO, Carol Matias. **A prevalência do negociado sobre o legislado após a vigência da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017)**: impactos e resistência do movimento sindical da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.
- BATISTA, Flávio Roberto; SEFERIAN, Gustavo. Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, vol. 11, n. 4, 2020, p. 2669-2695.
- BAUMGÄRTNER, Felipe Vieira. Análise jurídica-tributária da contribuição sindical e das alterações da reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 71, p. 76-87, ago./set. 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.
- BRASIL. Decreto-lei n. 2.377, de 8 de julho de 1940. **Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 abr. 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 abr. 2021.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)...** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.
- BRASIL. Lei n. 5.172 de 25 de outubro de 1966. **Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172compilado.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.
- BRASIL. STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 – Distrito Federal. (Plenário). Min. Relator: Edson Fachin. **Direito constitucional e trabalhista. Reforma trabalhista. Facultatividade da contribuição sindical. Constitucionalidade...** Brasília, 29 jun. 2018.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 1977.

COSTA, Regina Helena. **Curso de Direito Tributário – Constituição e Código Tributário Nacional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DALAZEN, Orestes. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2018.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2018**. São Paulo: DIEESE, 2019.

Peçanha, Sérgio da Silva. A prevalência do negociado sobre o legislado e seu impacto nas relações de trabalho: a mitigação da intervenção do judiciário trabalhista. In: HORTA, Denise Alves et.al. **Direito do trabalho e processo do trabalho: principais alterações - atualizado de acordo com a MP n.808 de 14 de novembro de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 297-304.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica 200: Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical**. São Paulo: DIEESE, 2018a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.html>. Acesso em: 10 maio 2021.

FAUSTO, Bóris. **Trabalho Urbano e Conflito Social — 1890-1920**. São Paulo: Difel, 1976.

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.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: REMIR, 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1972.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: características adicionais do mercado de trabalho 2019. Informativo. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. r

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MACHADO, Telma Regina. Contribuição sindical e sua natureza jurídica. **Revista Percurso**, Curitiba, PR, v. 1, n. 28, p. 22-38, 2019.

MACHADO. Hugo de Brito. **Curso de direito tributário**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno Ferreira Martins. Extinção da contribuição sindical pela reforma trabalhista é constitucional. **Revista Consultor Jurídico**, [s.n.], 28 mar. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista. **Revista Consultor Jurídico**, [s.n.], 28 jul. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. A reforma trabalhista e a contribuição sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 20, p. 40-51, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. (orgs). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr/EDUSP, 2000.

PEREIRA, Cícera Ericênia Alves. **Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical: impactos sobre os direitos dos trabalhadores e na sobrevivência das organizações sindicais**. 2019. 80f. Monografia (Graduação em Direito) - UFPB, João Pessoa, 2019.

PERRINI, Valdyr. A inconstitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória compulsória e o quadripé do peleguismo. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ermani (Coord.). **Reforma Trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 216-224.

PINTO, José Augusto Rodrigues. O trabalho como valor. **Revista LTr**, São Paulo, v. 12, n. 64, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Numuendajú, 2019.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte, Editora UFMG, 1999.