

**A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FRENTE
À SUA REPRESENTAÇÃO CATEGÓRICA CONSTITUCIONAL:
uma análise dos impactos da reforma trabalhista na organização
sindical.**

**THE FACTORY OF UNION CONTRIBUTION IN FRONT OF ITS
CONSTITUTIONAL CATEGORIC REPRESENTATION: an analysis of
the impacts of labor reform on union organization.**

**Idaene Ferreira Carvalho¹
Thayssa Moreira Silveira²
Geraldo Antônio Avelino³**

RESUMO

O presente artigo visa analisar os impactos da reforma trabalhista nas organizações sindicais, mais especificamente, o relativo à contribuição sindical que até então compulsória tornou-se com a Lei 13.467/2017 facultativa. Observa-se que a fragilização gerada por tal transformação no financiamento do sistema sindical brasileiro afeta as questões ligadas à representação categórica constitucional dos sindicatos dos trabalhadores. A questão em tela nos faz questionar sobre a liberdade sindical, e o sistema adotado no Brasil de um sindicato único e a exclusividade na representação das categorias econômicas e profissionais. Tal análise se forma em um importante momento histórico de inovações liberais no cenário trabalhista, em que por um lado se observa um enfraquecimento das organizações sindicais laborais em decorrência da extinção da compulsoriedade da contribuição sindical e das hipóteses de negociação individual trabalhista introduzidas pela Lei 13.467/2017 e doutro, a flexibilização da legislação trabalhista. Outrossim, observa-se que foi mantida, aos entes coletivos laborais, a obrigatoriedade da representação de toda a categoria profissional nas negociações coletivas indiferente da contribuição e filiação sindical do trabalhador. Assim, este estudo busca discutir estes pontos, em virtude da relevância do tema no campo do Direito Coletivo do Trabalho especialmente no que diz respeito ao seguinte questionamento: com a facultatividade da contribuição sindical o estabelecido na negociação coletiva pode abranger apenas os trabalhadores sindicalizados?

Palavras-chave: Sindicatos; Reforma trabalhista; Contribuição sindical; Representação sindical.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Arquidiocesana de Curvelo – FAC.

² Graduanda em Direito pela Faculdade Arquidiocesana de Curvelo – FAC.

³ Mestre em Direito | UAL Portugal. Advogado, Especialista em Direito Empresarial, Mestre em Ciências Jurídicas, Doutorando em Direito na UAL - Universidade Autónoma de Lisboa. Ministra a disciplina Direito do Trabalho II no Curso de Direito da FAC - Faculdade Arquidiocesana de Curvelo. Possui experiência nas áreas de energética elétrica, consultoria legislativa e previdenciária. E-mail: avelino@adv.oabmg.org.br.

ABSTRACT

This article aims to analyze the impacts of labor reform on union organizations, more specifically, the incident to the previously compulsory union contribution became optional. It is observed that the weakening generated by such transformation in the financing of the Brazilian union system is influencing the issues regarding the constitutional categorical representation of the workers unions. The question in question makes us question about freedom of association, and the system adopted in Brazil of a single union that prioritizes the exclusivity of unions over the economic and professional categories they represent. Such an analysis is formed in an important historical moment of liberal innovations in the labor scenario, in which, on the one hand, a weakening of labor union organizations is observed due to the extinction of the compulsory union contribution and the individual labor negotiation hypotheses introduced by Law 13,467 / 2017. However, the obligation of representation of the entire professional category in collective bargaining regardless of contribution and union membership is maintained. Thus, this study seeks to discuss these points, due to the relevance of the theme in the field of Collective Labor Law, especially regarding the following question: with the possibility of union contribution can the established in collective bargaining cover only unionized workers?

Keywords: Unions; Labor reform; Union contribution; Union representation.

1. INTRODUÇÃO

A lei se encontra em constante evolução, em face das necessidades de adaptações às mudanças que ocorrem no dia-a-dia na sociedade. Na seara do direito do trabalho as alterações, as flexibilizações, são necessárias devendo, contudo ao serem promovidas respeitar as conquistas sociais da classe trabalhadora, decorrentes de séculos de lutas contra o Estado e o poder econômico⁴ que garantiram um mínimo de dignidade ao trabalhador. Há muito já se discutiam prováveis modificações na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, modificações que estão a ocorrer de modo mais contundente a partir do ano de 2017.

⁴ Segundo Ricardo Antunes (2015), o mundo laboral está passando por um “*processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo o desmonte da legislação trabalhista. E, flexibilizar a legislação do trabalho, significa aumentar ainda mais os mecanismos de exploração do trabalho, destruindo direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro*” (ANTUNES, 2015, p.265)

Com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como Lei da Reforma Trabalhista, houve significativas mudanças na legislação laboral brasileira com o objetivo, segundo o legislador, de flexibilizá-la de modo a possibilitar o desenvolvimento econômico e a criação de empregos⁵. Todavia, se observa uma repulsa pelo fato de a reforma se tratar na verdade de um meio utilizado pelo Estado para reduzir os direitos dos empregados em favor do poder econômico.

No viés do direito coletivo do trabalho, a reforma trabalhista também trouxe significativas alterações para as entidades Sindicais, sendo a de maior repercussão, para a categoria obreira, o fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical.

Merece destacar que o legislador não extinguiu a contribuição sindical, na verdade a contribuição até então compulsória, doravante com a nova redação legislativa se tornou facultativa. Esta alteração da lei se harmoniza com a liberdade sindical expressa em nossa Constituição, contudo em conjunto com outras alterações verificadas enfraquecem os entes coletivos obreiros.

Assim para que os Sindicatos recebam a contribuição sindical, dependerá da manifestação da vontade do trabalhador participante da categoria em patrocinar ou não a entidade que de forma obrigatória o representa. O fato é que essa mudança afeta drasticamente a estrutura sindical obreira e acarreta um enfraquecimento da organização sindical⁶.

O presente artigo irá tratar dos principais impactos que a facultatividade da contribuição sindical trouxe consigo especialmente o tocante a abrangência das negociações coletivas.

⁵ O que de fato se observa cada vez mais é que em prol da economia e do poder econômico, a política do Estado está a desconstruir os direitos sociais dos trabalhadores com a desregulamentação das relações laborais. Assim, na visão de António Avelãs Nunes (2015) o “*direito do trabalho, muitas vezes apresentado como Direito dos Trabalhadores (porque inspirado no princípio do favor laboratoris, na protecção da parte mais fraca na relação contratual entre capitalistas e trabalhadores) ou até como “direito contra a exploração”, assume cada vez mais a sua verdadeira face de Direito dos Empresários*”. (NUNES, 2015, p.53)

⁶ Observa-se que sem receber quaisquer recursos financeiros continua sob a responsabilidade dos entes sindicais obreiros as funções de representação, negociação e assistencial de toda a categoria que representa e não apenas dos sindicalizados ou daqueles que autorizam o pagamento da contribuição sindical. Necessário salientar que a função negocial coletiva é de responsabilidade exclusiva dos sindicatos por força do exposto na Constituição Federal em seu artigo 8º, VI.

2. A EVOLUÇÃO DO PAPEL DOS SINDICATOS E A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Para Delgado (2019) os sindicatos laborais são entidades associativas, que representam trabalhadores interligados devido a sua área profissional ou laborativa. O intuito principal destas instituições é buscar a solução de problemas existentes no âmbito das respectivas áreas de representação, tutelando os interesses dos trabalhadores, com o objetivo de obter melhores condições profissionais e qualidade de vida para toda a categoria.

Advindo da sociedade capitalista, o movimento sindical teve seu surgimento na Grã-Bretanha em meados de 1720. A fase inicial das corporações sindicalistas não foi fácil, uma vez que os sindicatos não eram reconhecidos pelas ordens jurídicas existentes na época. Naquele momento histórico vigia a “*proibição sindical, eventualmente acoplada com a própria criminalização da prática de atos sindicais*” (DELGADO, 2019, p.1.621)

As corporações de ofício, surgidas em meados da idade média, se tratavam na época do surgimento dos movimentos sindicais, de associações de produtores detentoras de grande influência organizacional no seu ramo de atividade, com hierarquia interna muito bem estruturada com foco na produção. No ano de 1791, quando foi promulgada a Lei *Le Chapelier*⁷, as corporações de ofício foram abolidas com o objetivo de proporcionar aos trabalhadores o livre exercício de trabalho. O que o Estado buscou na verdade à época, foi intervir nos meios de produção de modo a “*assegurar o fim das corporações e da vinculação do indivíduo aos instrumentos de produção*”. (DELGADO, 2017, p.157)

Décadas mais tarde com o Tratado de Versalhes e com o surgimento da OIT - Organização Internacional do Trabalho, o direito de organizar uma associação sindical tornou-se parte fundamental nas relações jurídico-trabalhistas ocidentais, ocasião em

⁷ Toda reunião composta de artesãos, trabalhadores, companheiros, jornaleiros, ou provocado por eles contra o livre exercício da indústria e do trabalho facultado a toda sorte de pessoas, e sobre toda espécie de condições convenientes amigavelmente, ou contra a ação da polícia e execução dos julgamentos pronunciados nesta matéria, serão tidos por agrupamentos sediciosos e, como tais, serão dispersados pelos depositários da força pública, sobre as requisições legais lhe serão feitas, e punidos de acordo com todo o rigor das leis sobre os autores, instigadores e chefes dos ditos agrupamentos, e sobre todos aqueles que cometeram violência por vias de fato e de atos. (Tradução: Luiz Arnaut, disponível em: http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf)

que “os direitos de livre e autonômica associação e sindicalização tornam-se sedimentados na cultura jurídica ocidental”. (DELGADO, 2019, p. 1622)

No Brasil a evolução sindical passou por dois acontecimentos primordiais nos anos de 1930 a 1988. As primeiras organizações de trabalhadores, ainda que não denominadas sindicais, surgiram por volta do século XIX. Estas associações, chamadas de ligas operárias, tratavam-se segundo Delgado (2019), citando Nascimento (2000) de:

[...] sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve importância crucial a presença da imigração europeia, que trouxe ideias e concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente. (DELGADO, 2019, p.1624)

Nessa época não existia um modelo específico de sindicato, pois o processo jurídico regulador do sindicalismo não atuava de forma assistencial, como lembra Delgado (2019).

Na década de 30 implantou-se com o governo da Era Vargas o modelo sindical que permaneceu intacto até 1988. A fase de formalização corporativista e autoritária do Direito do Trabalho brasileiro e sua forma de elaboração sindical se transformaram no ano de 1988 com a promulgação da Constituição da República.

Assim, vigorou no Brasil até a promulgação da Constituição em 5 de outubro de 1988 uma estrutura sindical que segundo Delgado (2017) se estruturava principalmente nos seguintes pontos:

a) Modelo de *sindicato único*, arquitetado por categoria profissional ou categoria diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial. Antes da CF/88, essa base territorial poderia abranger apenas o distrito do Município (art.517, caput, *ab initio*, CLT: preceito não recepcionado, nesse aspecto, pela Constituição de 1988); desde a nova Constituição, a base territorial mínima corresponde ao Município (art. 8º, II, CG/88). b) Vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado. Essa vinculação concretizava-se mediante o *controle político-administrativo exercitado pelo Ministério do Trabalho*, além da *cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, por sua participação no aparelho de Estado*, especialmente na Justiça do Trabalho, pela representação classista. c) Financiamento compulsório do sistema, mediante *contribuição sindical obrigatória*, de origem legal. d) Existência de amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista, em concorrência direta com a negociação coletiva sindical. (DELGADO, 2017, p.111, grifo nosso)

Conforme exposto, com a Constituição de 1988, considerada o ápice das mudanças trabalhistas e sindicais no Brasil, foram ressaltadas em seu texto duas grandes mudanças. A primeira em relação ao direito coletivo que manteve o sistema de

unicidade sindical; assegurou o direito de greve; a representação por categoria; o financiamento compulsório das entidades sindicais e o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho bem como a representação classista. (DELGADO, 2017) Noutro viés, conforme já citado, se alterou a base territorial mínima correspondente ao município para a representação coletiva sindical: profissional ou econômica.

Além disso, segundo Delgado (2017):

Nesse quadro, a Constituição afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º,VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). (DELGADO, 2017, 111, grifo nosso)

Posteriormente com as Emendas Constitucionais 24/1999 e 45/2004 foi alterado de forma significativa o direito coletivo brasileiro. A primeira extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho. A segunda ampliou a competência da Justiça do Trabalho, que passou a ter competência jurisdicional para dirimir conflitos intersindicais e de greve. Destaca-se que a EC/45 limitou o poder normativo da Justiça do Trabalho com a introdução de *“novo e singular pressuposto processual para a veiculação de dissídios coletivos de natureza econômica: trata-se do comum acordo para a instauração de instância pelas partes coletivas em conflito”* (DELGADO, 2017, p.112)

No que diz respeito às receitas para a manutenção do sistema sindical brasileiro, a legislação brasileira faz menção a quatro tipos de contribuições por parte dos componentes da categoria e dos sindicalizados para as entidades sindicais. Em face à liberdade de associação estabelecida na Constituição Federal, é possível a cobrança da mensalidade; da contribuição assistencial e da contribuição confederativa apenas dos trabalhadores sindicalizados. Aos não associados, mas pertencentes à categoria é devida a contribuição sindical. (DELGADO, 2017)

A contribuição sindical obrigatória se constituía até então numa exigência prevista em lei, que possibilitava aos Sindicatos recolher de todos aqueles que integrassem a respectiva categoria, profissional ou econômica, um determinado valor.

No caso de trabalhadores empregados, essa contribuição compulsória correspondia ao equivalente a um dia de trabalho, e esse valor era descontado diretamente da folha de pagamento. A obrigatoriedade estava prevista no artigo 579 da

CLT, que determinava o desconto na folha de pagamento da contribuição sindical daquele trabalhador que participasse de uma determinada categoria profissional, em favor do sindicato que o representa.

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles [sic] que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo êste, [sic] na conformidade do disposto no art. 591. (BRASIL, 1943).

Tal contribuição teve por finalidade possibilitar que aos Sindicatos “*contassem com recursos para o custeio das suas atividades*”. (NASCIMENTO, 2011, p.83)

Segundo Delgado (2019), a contribuição sindical:

[...] *obrigatória*, de origem legal (artigo 8º, IV, *in fi ne*, CF/88), que permite ao sindicato manter-se, independente da vontade e decisões efetivas de seus associados, elidindo das burocracias e direções sindicais a fundamental (do ponto de vista democrático) *responsiveness* (na verdade, o artigo 8º, IV, da Constituição, fala até mesmo em *duas* contribuições); (DELGADO, 2019, p.150)

Com a Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical que até então era compulsória passou a ser facultativa, o que comprovadamente já está impactando negativamente nas atividades desenvolvidas pelos Sindicatos especialmente os Obreiros, que deverão buscar alternativas para se sustentarem.

Segundo Delgado (2019), a contribuição sindical:

A *contribuição sindical obrigatória* é a mais controvertida, do ponto de vista político-ideológico, dessas receitas. Prevista na ordem jurídica desde a implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de *imposto sindical*, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico. Encontrava-se regulada de modo minucioso pela CLT (arts. 578 a 610) — embora tenha sofrido substancial mudança com a Lei da Reforma Trabalhista de 2017. (DELGADO, 2019, p.1609)

O modelo de contribuição sindical compulsória instaurado no Brasil antes da reforma surgiu em decorrência da busca estatal representação sindical. Daí se observou o surgimento exacerbado de sindicatos, ocasionando o enfraquecimento da instituição de representação classista laboral. Com a eclosão de inúmeros sindicatos, devido à disponibilidade de valores significativos decorrentes da distribuição entre os entes coletivos da contribuição sindical obrigatória, muitos são os sindicatos que não atuam

realmente em prol de seus representados e praticamente não possuem filiados. Tal desídia acaba por gerar a desconfiança dos trabalhadores quanto a alguns sindicatos. A descrença à atuação sindical leva ao não reconhecimento de algumas entidades sindicais por parte da categoria profissional, salvo exceções aos sindicatos realmente proativos e representativos de categorias profissionais expressivas como a dos eletricitários, bancários, petroleiros dentre outras. (CUSTODIO, 2018). Estes sindicatos pelas suas atuações possuem muitos filiados que contribuem com o pagamento de mensalidades que é outra forma de custeio das despesas sindicais nesta era de facultatividade da contribuição sindical.

Desta forma, observa-se pelo exposto que a contribuição sindical, é que possibilita aos entes coletivos obreiros a sua manutenção, especialmente naqueles que não atuam de fato em prol de seus representados, e como consequência possuem poucos filiados. A não obrigatoriedade da contribuição sindical está a transformar a realidade sindical brasileira.

3. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PÓS REFORMA TRABALHISTA

A Constituição Federal enfatiza ao tratar dos entes coletivos trabalhistas – os sindicatos, que: “é livre a associação profissional ou sindical, observando-se o seguinte: [...] V – Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. (BRASIL, 1988)

Buscando o legislador atender ao princípio constitucional de liberdade sindical, a contribuição sindical compulsória – que se tratava, para o empregado pertencente a determinada categoria, de um recolhimento realizado anualmente equivalente à um dia de serviço para o sindicato - com a Lei nº 13.467/2017, que veio a alterar a CLT passou a ser facultativa.

A contribuição, anteriormente obrigatória e agora facultativa, está prevista na Constituição Federal, em seu artigo 8º, IV, c/c art.149, que dispõe caber à União, de forma exclusiva, a instituição de contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias sejam elas profissionais ou econômicas⁸.

⁸ Art. 8º. “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para

Com o advento da Lei 13.467/2017, ocorreram várias modificações na CLT sendo que uma delas estabeleceu que a partir de então, a contribuição sindical seria voluntária. Desta forma, a contribuição sindical em favor dos entes coletivos laborais somente poderá ocorrer caso o trabalhador por vontade própria autorize ou realize o pagamento correspondente.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (...) (BRASIL, 2017, grifo nosso)

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. (BRASIL, 2017, grifo nosso)

Art. 579 O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta consolidação. (BRASIL, 2017, grifo nosso)

Conforme o exposto a Reforma alterou a forma de captação da principal fonte de custeio dos sindicatos. Todavia, se manteve inalterada a atribuição obrigatória dos Sindicatos, por força constitucional, de sua função negocial coletiva estabelecida no artigo 8º VI, da Constituição para toda a categoria e não apenas para os trabalhadores sindicalizados ou aqueles que pagam a contribuição sindical. Deste modo, “*a validade do processo negocial coletivo se submete à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro o sindicato*” (DELGADO, 2017, p.71)

A participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva está fundamentada no princípio da interveniência sindical obrigatória na normatização Coletiva, que segundo Delgado (2017):

Assumido, expressamente, pela Constituição de 1988 (art. 8º, III e VI, CF/88), o princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com

custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;” (BRASIL, 1988)

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

grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.). (DELGADO, 2017, p.71, grifo nosso)

Assim, para cumprir o mandamento constitucional, é imprescindível que o ente coletivo obreiro tenha a necessária fonte de custeio que lhe permita cumprir de forma satisfatória com este e os demais objetivos e funções estabelecidas em Lei.

Com a queda nos valores arrecadados pelos entes sindicais, fruto da contribuição sindical facultativa, os sindicatos têm buscado novas formas de recuperar as receitas, incluindo a busca pelo recebimento da contribuição sindical. Nesse sentido, observa-se conforme o exposto na alínea “e” do artigo 513 da CLT, não alterado pela Lei 13.467/2017, que continua sendo prerrogativa dos Sindicatos *“impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”*. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Assim, os sindicatos buscaram recolher a contribuição dos trabalhadores, sem a aquiescência individual expressa daqueles pertencentes à categoria, através de cláusula estabelecida em Assembleias, orientados no exposto pelo enunciado 38 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho da ANAMATRA e pelo MPT.

Segundo a ANAMATRA:

38. 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 Constituição Federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais. (ANAMATRA, 2018, p.26, grifo nosso)

De acordo com o Ministério Público do Trabalho:

O Precedente Normativo n. 119 do TST veda o desconto de contribuição dos não associados. Contudo, referido precedente não se aplica aos instrumentos normativos depositados após a vigência da Lei n. 13.467/17, cujo texto extingue a compulsoriedade da contribuição sindical. (MPT, 2018, p.4, grifo nosso)

Desta forma, a “autorização prévia e expressa” para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato poderá ser tanto coletiva, quanto individual, nos termos deliberados em assembleia convocada pelo sindicato, assegurada

a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611). (MPT, 2018, p.6)

Desta forma, até o ano de 2018 os Sindicatos se utilizaram amplamente das Assembleias com o objetivo de buscar a autorização coletiva para o desconto da contribuição devida pelo trabalhador e o repasse pela empresa conforme o estabelecido na CLT.

Alguns questionamentos judiciais surgiram, mas os que foram deferidos em sentido contrário ao exposto, foram em decorrência da fragilidade na comprovação da ciência da Assembleia deliberativa à toda categoria envolvida especialmente no âmbito das CCT- Convenções Coletivas de Trabalho.

Todavia, o Presidente da República entendendo de forma diversa ao praticado pelos Sindicatos e aos entendimentos do MPT e da ANAMATRA, editou a MP 873/2019 com o objetivo de alterar os dispositivos da CLT que tratavam da Contribuição Sindical. Com a nova redação dada aos artigos da CLT, passou a ser inadmitido o desconto da contribuição sindical, autorizado por cláusula normativa coletiva. Estabeleceu-se ainda que o pagamento da contribuição dar-se-ia de forma exclusiva por intermédio de boleto bancário, que após a manifestação expressa e individual do trabalhador, deveria ser encaminhado para a sua residência:

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

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

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

Art. 579-A . Podem ser exigidas somente dos filiados ao sindicato:

I - a contribuição confederativa de que trata o inciso IV do **caput** do art. 8º da Constituição;

II - a mensalidade sindical; e

III - as demais contribuições sindicais, incluídas aquelas instituídas pelo estatuto do sindicato ou por negociação coletiva. (BRASIL, 2019)

Art. 582 . A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita

exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

§ 1º A inobservância ao disposto neste artigo ensejará a aplicação do disposto no art. 598.

§ 2º É vedado o envio de boleto ou equivalente à residência do empregado ou à sede da empresa, na hipótese de inexistência de autorização prévia e expressa do empregado.

§ 3º Para fins do disposto no inciso I do **caput** do art. 580, considera-se um dia de trabalho o equivalente a:

I - uma jornada normal de trabalho, na hipótese de o pagamento ao empregado ser feito por unidade de tempo; ou

II - 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, na hipótese de a remuneração ser paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 3º Na hipótese de pagamento do salário em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. (BRASIL, 2019)

Todavia, a MP 873/2019 perdeu a eficácia pelo fato de que dentro do prazo de sua vigência não teve a devida apreciação pelo Congresso Nacional em suas duas Casas Legislativas: Senado e Câmara Federal.

Desta forma, continua válido o entendimento do Ministério Público do Trabalho e da ANAMATRA no sentido de que “*a autorização prévia e expressa para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato poderá ser tanto coletiva, quanto individual*” (MPT, 2018). Obviamente a entidade coletiva obreira deverá buscar garantir a ciência de todos os trabalhadores pertencentes à categoria da Assembleia, situação em que se tratando de ACT – Acordo Coletivo de Trabalho é perfeitamente possível.

O fato da contribuição sindical para chegar ao caixa dos sindicatos depender da prévia e expressa autorização do trabalhador pertencente à categoria está trazendo significativos impactos aos entes coletivos. Estima-se que em relação “*ao sindicato dos trabalhadores, o repasse despencou de R\$ 2,24 bilhões para R\$ 207,6 milhões. No caso dos empresários, foi de R\$ 806 milhões para R\$ 207,6 milhões em 2018*” (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019, p. 1).

Conforme exposto, a redução abrupta da principal fonte de custeio da atividade sindical afeta a estrutura dos sindicatos dificultando a prestação de suas atividades e funções.

4. A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FRENTE À REPRESENTAÇÃO CATEGÓRICA CONSTITUCIONAL.

A facultatividade na contribuição sindical ocasionou intensos efeitos no âmbito dos sindicatos, sendo que a questão precípua afeta às funções de representação e negociação sindical compulsória, pós reforma trabalhista em virtude da contribuição sindical facultativa.

O fato é que a disposição constitucional vigente concede aos sindicatos a representação de toda a categoria profissional ou econômica, e não somente os seus filiados. Assim, independente da filiação, os sindicatos detém importante papel na defesa dos direitos e garantias fundamentais de toda a categoria.

Ademais, tal obrigação decorre de que toda a categoria até a Lei 13.467/2017 contribuía para as despesas sindicais com a contribuição que até então era obrigatória e dividida entre todos os entes coletivos que compõem a estrutura sindical brasileira⁹.

Por força constitucional os sindicatos assumem postura ativa e relevante na defesa dos interesses dos trabalhadores, pelo fato de serem detentores do monopólio de representação em face da unicidade sindical, que os legitima a atuar em favor de toda a categoria num determinado território de forma exclusiva.

Esta estrutura sindical vigente no Brasil é criticada em virtude da mitigação que traz à liberdade de filiação do trabalhador, que não detém opção de escolha pela ausência de outros sindicatos para representá-lo naquele seguimento e caso queira se filiar encontra apenas um sindicato, em virtude da unicidade sindical. O fato é que o sistema jurídico trabalhista brasileiro é regido pela unicidade.

⁹ A distribuição da contribuição sindical, conforme estabelece o artigo 589 da CLT de Sá da seguinte forma: Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: § 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo. § 2º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria. **I - para os empregadores:** a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; b) 15% (quinze por cento) para a federação; c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'. **II - para os trabalhadores:** a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; b) 10% (dez por cento) para a central sindical; c) 15% (quinze por cento) para a federação; d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário' (BRASIL, 1943)

Desta forma a representação do trabalhador é realizada de forma obrigatória por um único sindicato, seja por empresa, profissão ou categoria, tendo como limitação o seu território de atuação.

Em oposição à unicidade, se tem o pluralismo sindical, que cria a disputa por arrecadação, onde os sindicatos buscam uma representação sindical legítima, negociações e disputas mais benéficas aos olhos dos trabalhadores e está de acordo com o estabelecido pela OIT.

De acordo com Delgado (2019):

[...] o sistema de *liberdade sindical plena* (Convenção 87, OIT, por exemplo) não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. De modo algum: ele sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem. (DELGADO, 2019, p. 1597)

No pluralismo, o sindicato representa somente seus filiados, mas o trabalhador dispõe de uma ampla liberdade sindical de escolha do sindicato que se encontra de acordo com seus interesses para contribuir, não tendo onerosidade excessiva para somente uma das partes.

Em contrapartida a essa representação somente dos filiados se vê um rol de possibilidades de acordo com a preferência do trabalhador, que melhor compatibilize com os seus anseios, podendo optar pelo sindicato A, que traz benefícios como plano de saúde, assistência jurídica ou pelo sindicato B, que realiza acordos coletivos com as empresas para obtenção de um valor maior de auxílio transporte, por exemplo.

A liberdade de filiação seria plena, neste sentido, na medida em que possibilita ao trabalhador a garantia de se filiar ao sindicato que melhor o represente, de acordo com as suas opções pessoais e não pressioná-lo a, caso tenha interesse em se filiar, optar pelo sindicato único que representa sua categoria.

Observa-se que a unicidade sindical vigente no Brasil por força constitucional traz a obrigatoriedade de o sindicato representar toda categoria.

Todavia, em face ao estabelecido na Lei 13.467/2017, o membro da categoria profissional doravante é quem opta ou não por contribuir para o Sindicato. Nesse sentido o trabalhador membro da categoria deve arcar com as consequências de sua ação.

Importante salientar que no tocante a negociação coletiva, vigia antes da Reforma a ultratividade das negociações coletivas estabelecida pelo TST através da súmula 277.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. (TST, 2009)

Outrossim, a Lei 13.467/2017 alterou o parágrafo 3º do artigo 614 da CLT, vedando a ultratividade das negociações coletivas¹⁰.

Observa-se então que como fim da ultratividade, e uma vez findo o prazo de vigência da Negociação Coletiva (ACT ou CCT) e não tendo sido entabulada nova negociação, os direitos dos trabalhadores da categoria poderão ser balizados pelo mínimo estabelecido na Constituição e na legislação infraconstitucional como, por exemplo, a CLT.

Neste ambiente em que há necessidade do fortalecimento do ente coletivo laboral para a negociação, optou o legislador por enfraquecer ainda mais os sindicatos.

Além da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, várias alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/2017 vieram a prejudicar os sindicatos.

Uma delas advém da possibilidade dos trabalhadores (sindicalizados ou não), poderem negociar diretamente com o empregador através do Acordo Individual¹¹. Sendo assim, é possível se estabelecer nestas situações pelos não sindicalizados condições mais favoráveis do que as obtidas pelos sindicatos na negociação coletiva, criando um cenário prejudicial aos entes coletivos. Cenário este, caótico e desequilibrado, em desconformidade constitucional, desvirtuando o papel dos sindicatos e gerando um confronto à isonomia.

¹⁰ “Art. 614. ... § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (BRASIL, 2017, grifo nosso)

¹¹ Com a reforma trabalhista entabulada pela Lei 13.467/2017 existem possibilidades de haver alterações nos contratos através de Acordos Individuais, Acordos Coletivos ou Negociação Coletiva. Por exemplo, a possibilidade de a duração diária de trabalho ser acrescida em número não excedente a duas; banco de horas; compensação de jornada estabelecidos no artigo 59 da CLT (BRASIL, 2017). A utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular estabelecido no artigo 74 da CLT. (BRASIL, 2017). Pactuação de jornada de trabalho superior a 30 horas para os empregados de bancos e casas lotéricas conforme o exposto no artigo 224 da CLT, esta possibilidade incluída recentemente na CLT através da MP 905/2019.

Outro ponto merecedor de atenção, pelo fato de impactar na função de representação e negociação sindical, foi a possibilidade de haver alterações nos contratos de trabalho através de Acordos Individuais. A Lei 13.467/2017 incluiu o parágrafo único ao artigo 444 da CLT, permitindo que além dos sindicatos o trabalhador de forma individual, desde que receba mais que o dobro do teto pago aos segurados pelo INSS e tiver curso superior, possa entabular acordo individual nas hipóteses previstas no artigo 611-A da CLT podendo o negociado ter prevalência sobre lei.

Observa-se ainda, à inclusão do título IV-A na CLT que trata da representação dos trabalhadores e outras situações que enfraquecem os sindicatos laborais.

Em seu artigo 510-A a CLT assegura a eleição de uma comissão de no mínimo 3(três) trabalhadores em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados podendo chegar até o número de 7(sete) naquelas com mais de 5.000 (cinco mil) empregados.

Estas comissões têm como atribuições, as delegadas também aos entes coletivos sindicais, conforme o estabelecido no artigo 510-B, com ênfase aos incisos III e IV¹².

Observa-se ainda que os componentes destas comissões possuem garantia de emprego de forma similar a que detém o membro diretor sindical. A citada garantia de emprego, prevista no §3º do artigo 510-D da CLT, vigorará desde o momento do registro da candidatura do trabalhador a membro da Comissão, e se eleito até um ano após o término do mandato.

Deste modo, o “*membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro*”. (BRASIL, 2017)

Em certa medida, as alterações citadas acabam por impactar a atividade sindical, na medida em que promovem o exercício de funções inerentes aos sindicatos na esfera individual, que no magistério de Ribeiro (2019) essas mudanças:

¹² Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 2017, grifo nosso)

reduzem a participação dos sindicatos na definição das regras de trabalho, aumentam a fragmentação, promovem a descentralização das negociações até o nível individual, o que tem efeito objetivo e subjetivo na organização dos trabalhadores, e dificultam o financiamento da estrutura sindical. Portanto, promovem o enfraquecimento dos sindicatos. (RIBEIRO, 2019, p. 12).

Aliado ao exposto, tem que se levar em consideração também a tímida atuação sindical antes da reforma por parte de muitos sindicatos que não se preocupavam em trabalhar com afinco em prol da categoria, haja vista que trabalhando ou não, a contribuição chegava ao caixa da entidade. Todas estas alterações fazem com que a categoria obreira questione a necessidade de contribuir com o desconto automático de um dia de trabalho para o custeio da estrutura sindical brasileira.

Diante disso, chega-se a um flagrante impasse: a previsão constitucional de representação categórica sindical pode ser afastada a fim de privilegiar os efeitos de negociações exclusivamente aos filiados dos sindicatos que participam da negociação?

A resposta a princípio é não, por existir uma necessidade de que o entendimento favorável à Constituição seja realizado em máxima medida, tendo em vista o seu caráter de supremacia no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, em consonância com o artigo 8º inciso III da CR/88, o sindicato deve defender os direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Necessário salientar o fato de que antes da reforma estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 todos os membros da categoria pagavam a contribuição sindical até então compulsória, sendo então legítimo indiferente da sindicalização, serem beneficiários das cláusulas entabuladas nas negociações coletivas.

A inovação trazida pela reforma trabalhista, quanto à contribuição sindical facultativa teve por escopo romper com o financiamento sindical compulsório, que acabava por obrigar o trabalhador a contribuir com o sindicato. A contribuição sindical na forma anterior a Lei 13.467/2017 de fato não era coerente com a liberdade de filiação, postura até então contrária às *soft law* presentes nas Convenções e Recomendações da OIT.

Assim, a contribuição sindical facultativa adotada após a reforma, harmoniza com as recomendações da OIT e com a liberdade sindical expressa na Constituição brasileira. (BENEVIDES, 2018).

Grande parte das discussões a respeito da extensão das negociações coletivas realizadas pelos entes coletivos pós-reforma se firmam em dois pontos. O primeiro, na

imputação de um dever de contribuição para se beneficiar das negociações sindicais acabaria por se transformar no panorama que se tinha anteriormente à reforma, qual seja, o de contribuição compulsória, o que contraria o princípio constitucional de liberdade sindical. O segundo, por outro lado, no tocante ao locupletamento daquele que não se filia ao sindicato da categoria e também não autoriza a contribuição sindical. Trabalhador que se beneficia de negociação coletiva sem luta, sem contraprestação alguma.

O entendimento do MP e de alguns Tribunais do Trabalho, era no sentido de que com a facultatividade da contribuição sindical, o estabelecido em negociação coletiva poderia ser obstado ao trabalhador não sindicalizado. Todavia, o TST veio a dar o entendimento a respeito no sentido de invalidar cláusula coletiva que implique em discriminação à trabalhador pertencente à categoria.

Segundo o TST:

RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. 1. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: BENEFÍCIO SOCIAL AUXÍLIO CESTA BÁSICA. “A cláusula em análise (Cláusula Décima Sétima) criou o benefício **"auxílio cesta básica", que deveria ser pago, nos termos de sua redação, apenas para os empregados associados ao Sindicato** Réu. A maioria dos membros desta Seção Especializada votou no sentido de que **a cláusula é nula e extrapola os limites da negociação coletiva, na medida em que, ao restringir o seu alcance aos filiados do sindicato, gera discriminação nas relações de trabalho e representa uma tentativa de obrigar a filiação compulsória dos trabalhadores ao sindicato, também vedada pela ordem jurídica.** Este Relator ficou vencido e proferiu voto no sentido de que a norma coletiva não desrespeita o ordenamento jurídico, notadamente os princípios da isonomia e da liberdade sindical, em face das seguintes razões, em suma: **primeiro, porque a situação diferenciada do empregado associado, que tem um custo mensal de manutenção do ente sindical, possibilita à negociação coletiva, benéfico de toda a categoria com a criação de outras cláusulas, fazer essa pequena diferenciação, não detendo ela mais cunho discriminatório; segundo, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; terceiro, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e o desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva.** Contudo, conforme já mencionado, o entendimento majoritário dos membros desta Seção Especializada foi de que a cláusula em análise deve ser anulada. Recurso ordinário provido para declarar a nulidade da cláusula em exame”. (TST - RO: 7725720165080000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 15/04/2019) (TST, 2019, Grifo nosso)

Destacamos na ementa acima o voto divergente do Ministro Mauricio Godinho Delgado. Nesse sentido, é patente que o trabalhador ao optar em não se filiar e tão pouco a pagar a contribuição sindical, implicitamente entende ser desnecessário a figura do sindicato e suas ações coletivas em prol da categoria, uma vez que nada contribui para tal. Em consequência disso, não lhe seria devido benefícios conseguidos pela categoria através dos sindicatos em sede de Acordo ou Convenção Coletiva.

No entendimento do TST limitar as negociações sindicais apenas aos seus filiados ou contribuintes, representa uma discriminação e tentativa de filiação compulsória o que contraria a ordem jurídica vigente.

Também nesse sentido é o magistério de Francisco Gerson Marques de Lima (2018), que entende que caso as cláusulas coletivas destinassem apenas aos filiados ou contribuintes dos sindicatos acabaria por gerar desigualdades, discriminações de trabalhadores no âmbito da empresa o que é vedado por lei. A dicotomia entre filiados e não filiados acabaria por enfraquecer os próprios sindicatos, posto que o separatismo ganharia força, desestabilizando a unidade em prol da garantia dos direitos a todos os trabalhadores pertencentes à categoria.

Assim, com direitos diferentes, se instalaria uma aura odiosa no ambiente de trabalho. Em virtude disso, os sindicatos se preocupariam mais em obter vantagens aos seus sindicalizados buscando mantê-los como contribuintes do que com a emancipação e conscientização dos trabalhadores. Aconteceria, pois, um verdadeiro comércio entre sindicato para com os seus filiados. (LIMA, 2018).

Alternativas para a perda da contribuição compulsória no financiamento sindical é buscar outras fontes de custeio para as suas atividades. Segundo Delgado (2019), deve o sindicato buscar exercer atividades econômicas, além de utilizar-se das contribuições que pode impor sobre a os seus associados, como a confederativa, a contribuição assistencial e as mensalidades voluntárias pagas pelos sindicalizados. Segundo o autor a *“circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais melhor se combina, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado”*. (DELGADO, 2019, p.1608)

A não obrigatoriedade da contribuição sindical é uma situação nova que a princípio aparenta beneficiar o trabalhador de forma individual, que não precisará dispor de forma obrigatória um dia de seu trabalho. Todavia, dificulta aos sindicatos manter a

prestação de um serviço de qualidade à categoria, especialmente no entabulamento de melhores condições de trabalho através da negociação coletiva. As mudanças no sistema de arrecadação sindical devem constituir um novo marco na atuação sindical. Os sindicatos devem buscar com suas ações fazer eclodir em todos os membros da categoria o sentimento de pertencimento, de modo a enxergar os sindicatos como verdadeiros aliados na luta pela busca por mais dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista trouxe diversas inovações, entre elas, a mudança no sistema de contribuição sindical. Tinha-se que, anualmente, o trabalhador estava obrigado a contribuir com o valor de um dia de seu salário para os sindicatos. Este sistema trazia uma omissão por parte dos trabalhadores com o funcionamento da máquina sindical e conseqüentemente uma representação deficiente por parte de muitos sindicatos que, salvo exceções, se desvirtuavam de suas funções em prol de interesses econômicos, atuando basicamente para garantir sua contribuição, sem de fato exercer a luta direta pelos direitos de seus representados. Daí terem poucos trabalhadores filiados.

Com a contribuição sindical facultativa, o cenário mudou drasticamente gerando uma queda brusca nas arrecadações dos sindicatos, enfraquecendo-os e fragilizando-os.

Aliado a isso outras mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 e pela Medida Provisória nº 873/2019, de 1º de março de 2019 estão a enfraquecer ainda mais a representação da categoria obreira. Tal impacto leva a preocupação por parte dos sindicatos e questionamentos quanto às formas de sua manutenção. Assim, surgiram discussões a respeito da representação sindical frente à contribuição facultativa.

O que se tem vigente hoje, por disposição constitucional, é a unicidade sindical, ou seja, a existência de um sindicato responsável pela representação de toda a categoria no âmbito territorial, onde detém a exclusividade de atuação. Por isso, o sindicato deve representar toda a categoria e não apenas os seus filiados ou os que doravante pagam a contribuição sindical. A postura de um sindicato único por categoria vai contra o pluralismo sindical presente nos países ocidentais e incentivado pela OIT. O pluralismo sindical acompanha a tendência mundial de prestigiar a liberdade sindical, em que o sindicato deve mostrar o seu mérito para receber a contribuição do trabalhador por

escolha própria, limitando sua atuação aos seus filiados e está em concordância com a contribuição sindical facultativa, que prioriza o exercício da liberdade de filiação pelo trabalhador ao sindicato. Mas vige no Brasil a unicidade e não o pluralismo sindical.

Os sindicatos, segundo Delgado (2017, p. 1537), “consistem em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores”. Em virtude de seu caráter de defensor dos interesses trabalhistas, como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores ora tratados, não deve prevalecer qualquer tentativa de condicionar a representação do empregado à sua contribuição ou filiação sindical.

Pelos impactos gerados pela reforma trabalhista aos sindicatos, estes devem buscar alternativas para a contribuição sindical que não é mais compulsória. Formas de obter financiamento pelos trabalhadores como a imposição do dever de contribuir para gozar dos benefícios negociais obtidos pelos sindicatos são ilegítimas, em expressa contrariedade à constituição, conforme é o entendimento do TST.

As organizações sindicais devem, em virtude dos impactos trazidos pela reforma trabalhista, buscar inovar a sua forma de atuação, que deverá ser consistente e ativa na defesa dos direitos dos trabalhadores, demonstrando com isso a relevância de suas funções e incentivando o trabalhador a contribuir para o fortalecimento da entidade que o representa.

Este processo de conscientização dos trabalhadores no sentido de se filiarem ao sindicato e contribuir é árduo, mas é a principal alternativa na busca da reestruturação dos sindicatos com a facultatividade da contribuição.

Vale ressaltar que jamais deve o sindicato coagir o trabalhador a se filiar sob pena de não ser beneficiado pelas negociações coletivas realizadas por ele, uma vez que estaríamos diante de uma flagrante ilegalidade, em confronto com o art. 611-B, inciso XXVI da CLT que trata da liberdade de associação do trabalhador, além do dever sindical de representação de toda a categoria profissional independente de contribuição ou filiação. Outrossim, as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017 como a negociação individual poderá aumentar entre os trabalhadores o desprestígio pelos entes sindicais.

A exigência na prática de cláusula coletiva obrigando as empresas a descontarem dos trabalhadores o valor referente à contribuição sindical, ainda que sem expressa

autorização não é a saída para o enfraquecimento dos sindicatos com a ausência da contribuição tributária obrigatória. A conscientização da categoria da necessidade de fortalecimento sindical deve ser o objetivo dos dirigentes dos sindicatos, aliado ainda na promoção dos direitos dos trabalhadores e obtenção de melhorias na sua qualidade de vida dentro e fora do âmbito laboral. A liberdade dada ao trabalhador em optar ou não em contribuir com a entidade que o representa harmoniza com os preceitos constitucionais brasileiros e está de acordo com o entendimento da OIT.

Observa-se assim que com o fim da contribuição sindical obrigatória os sindicatos estão tendo significativas dificuldades para manter seus serviços e funções. Neste momento em que o Estado busca flexibilizar direitos trabalhistas sob pressão do poder econômico, há necessidade do fortalecimento dos entes coletivos obreiros.

Os entes sindicais terão que se reinventar, para conseguir os recursos necessários ao custeio da máquina em prol da luta pela manutenção dos direitos dos trabalhadores, inadmitindo o retrocesso social, e participando ativamente nas negociações coletivas.

Nas negociações não pode ser deixado de lado os princípios do direito coletivo, uma vez que a negociação deve ser pautada na transparência, lealdade e boa fé. Os desafios para a promoção de uma sociedade livre, justa e igualitária são muitos.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma Trabalhista - Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)**. Brasília: Anamatra, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metarmorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015. ISBN: 978-85-249-2314-2

ARNAUT, Luiz. **Lei Le Chapelier (1791)** Tradução. Disponível em: <http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2019

BENEVIDES, Sara Costa. **Impactos da reforma trabalhista no modelo de custeio das organizações sindicais**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, p. 167-183, jan./jun. 2018.

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

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 04 nov. 2019.

BRASIL, Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM> Acesso em: 04 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 27 out. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 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: 04 nov. 2019.

BRASIL. Medida Provisória nº 873/2019, de 1 de março de 2019. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm> Acesso em: 04 nov. 2019.

CUSTODIO, Marcio Ferezin. **A nova representação sindical profissional a partir do não financiamento compulsório.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 89-106, jan./jun. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9976-4.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9105-8.

ESTADÃO CONTEÚDO. **Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano da reforma trabalhista.** Época Negócios, [S. l.], p. 1-1, 5 mar. 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2019/03/epoca-negocios-sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1o-ano-da-reforma-trabalhista.html>>.

Acesso em: 27 out. 2019.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Restrição das cláusulas negociadas pelos sindicatos somente aos seus filiados.** In Revista do programa de pós-graduação em Direito da universidade federal do Ceará, Ceará, ano 2018, v. 38, n. 2, p. 1-16, 30 dez.

2018. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/39900/95980>>. Acesso em: 27 out. 2019.

MPT, Ministério Público do Trabalho. **NOTA TÉCNICA Nº 02**, de 26 de outubro de 2018. **Contribuições Estabelecida em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho**. Brasília, CONALIS, 2018.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011. ISBN 978-85-361-1823-9

NUNES, António Avelãs. **Os trabalhadores e a crise do capitalismo**. Lisboa: Página a Página, 2015. ISBN 978-972-8140-22-9

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm> Acesso em: 3 dez. 2019.

RIBEIRO, Flávia Ferreira. **O impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical em transformação**. [S. l.], p. 1-17, 2019. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC37/MC373.pdf>> Acesso em: 27 out. 2019.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277 nova redação 2009**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>>. Acesso em: 7 nov. 2019.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **RO: 7725720165080000**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/04/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000>> 7 nov. 2019.