

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CAIO VINICIUS FONTENLA SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA: ALTERNATIVAS DE CUSTEIO DIANTE
DO FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

VOLTA REDONDA

2019

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**REFORMA TRABALHISTA: ALTERNATIVAS DE CUSTEIO DIANTE
DO FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em
Direito

Aluno:

Caio Vinicius Fontenla Santos

Orientador:

Álvaro dos Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2019



FOLHA DE APROVAÇÃO

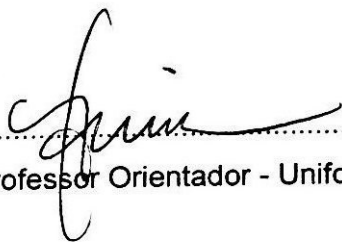
Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

Reforma trabalhista: alteração de
absenteísmo diante do fim da Oroybo
da atrib. sindical

Elaborado por Alvaro dos Santos / Caio Vinícius Fontanelle Santos apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em 24 de outubro de 2019

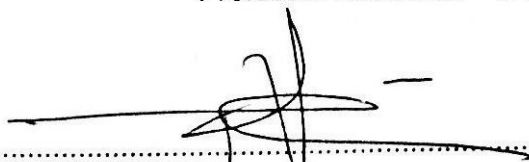
Banca Avaliadora:



Professor Orientador - Unifoa



Professor Avaliador - Unifoa



Professor Avaliador - Unifoa

Dedico esse trabalho de conclusão de curso aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado e apoiaram minha decisão em fazer o curso de Direito, e a todas as pessoas que direta ou indiretamente fizeram parte da minha vida acadêmica, que, de alguma forma acrescentaram em minha formação em todos os sentidos, tanto acadêmica como pessoal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor e orientador Álvaro dos Santos Maciel pelos ensinamentos, a Deus pela saúde, e minha família pelo suporte.

RESUMO

A estrutura sindical nasceu para representar a classe trabalhista frente a empresas e empregadores, lutando pelos seus direitos conforme os princípios da Dignidade da Pessoa Humana. Todavia, o sistema sindical brasileiro sempre esteve fortemente vinculado ao Estado, tanto pela unicidade sindical como pela compulsoriedade da contribuição sindical. O presente trabalho trata das alterações trazidas na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, caracterizada da Reforma Trabalhista, mais precisamente do fim da contribuição sindical obrigatória e como essa fonte de receita infringia os princípios de Liberdade Sindical, torna-se inconstitucional. O trabalho busca, ainda, trazer um novo olhar sobre o custeio sindical, propondo alternativas para geração de receitas.

Palavras-chave: contribuição sindical obrigatória; reforma trabalhista; estrutura sindical; liberdade sindical.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1	
2	O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SISTEMA SINDICAL.....	3	
	2.1	Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	3
	2.1.1	Definição.....	3
	2.1.2	O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho.....	4
	2.2	Breve histórico do sistema sindical no Brasil e no mundo.....	6
	2.2.1	A origem do sindicalismo.....	6
	2.2.2	Evolução histórica do sistema sindical brasileiro.....	10
	2.3	Função social dos sindicatos e sua importância.....	21
3	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E FONTES DE CUSTEIO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.....	25	
	3.1	Princípio da Liberdade sindical.....	25
	3.1.1	Definição.....	25
	3.1.2	O caráter compulsório da contribuição em afronta ao Princípio da Liberdade Sindical.....	27
	3.2	Distribuição da contribuição sindical.....	28
	3.3	Fontes de custeio do sistema sindical antes da reforma.....	29

4	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	33
4.1	Reformatrabalista.....	33
4.2	Novas fontes de custeio: alternativas à contribuição sindical obrigatória.....	35
4.3	Decisões jurisprudenciais do STJ e do STF em relação a contribuição sindical pós reforma trabalhista	37
5	CONCLUSÃO.....	39
6	REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

A modernização da legislação brasileira é, sem dúvidas, uma necessidade discutida a tempos, visto a antiga data em que muitas leis foram promulgadas em face das mudanças na sociedade. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por sua vez, está prevista na Lei nº 5.452, que data de 1943, motivo pelo qual sua reformulação já estava em pauta há algum tempo.

Portanto, em 13 de julho de 2017 a aprovação da Lei nº 13.467, que consolidou a alteração na redação das leis trabalhistas (Reforma Trabalhista), trouxe expressivas mudanças na esfera do Direito do Trabalho. Pode-se dizer que modificação mais polêmica foi a do fim da compulsoriedade da contribuição fiscal, passando a ser facultativa, mediante à prévia autorização por parte do trabalhador, como mostra os artigos 578 e 579 da CLT, alterados pela Reforma Trabalhista.

Muitos doutrinadores entendem que a obrigatoriedade de uma contribuição aos sindicatos fere os direitos do trabalhador, baseado nos princípios da Liberdade Sindical, tornando-a inconstitucional. Por outro lado, os críticos da Reforma temem que esta represente o enfraquecimento do poder dos sindicatos, por conta da diminuição de receitas que ele sofrerá, embora a nova lei, é importante frisar, não tenha proibido o repasse sindical, apenas acabado com a obrigatoriedade.

No ponto de vista de alguns, o fim da contribuição sindical representa, na verdade, um direito criado e não mais um dever. Consequentemente, o trabalhador irá contribuir com o sindicato correspondente à sua categoria, se ele realmente estiver sendo representado pelo mesmo.

O presente trabalho caracteriza-se por pesquisa descritiva, pois visa identificar, analisar e descrever o processo evolutivo do sistema sindical brasileiro e correlacionar com os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Liberdade Sindical; e bibliográfica, uma vez que será elaborado a partir de livros, manuais e normas de acessibilidade, artigos e teses já publicados, bem como analisadas jurisprudências do Superior Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça.

Para uma melhor contextualização, o segundo capítulo abordará o Princípio da Dignidade Humana, um dos mais importantes princípios constitucionais, haja

vista que aborda os direitos individuais do ser humano, tais como a liberdade, a igualdade e a justiça e a aplicação desse princípio no âmbito do Direito do Trabalho. Além disso, é feito alguns apontamentos históricos acerca do surgimento do sindicalismo no mundo e, por consequência, como se deu a evolução histórica do sistema sindical no Brasil, desde a escravatura até a redemocratização do país, com o advento da Constituição Federal de 1988.

No terceiro capítulo, serão abordadas as fontes de receita do sistema sindical brasileiro antes da implementação da Lei 13.467/2017, caracterizada na Reforma Trabalhista, evidenciando a contribuição sindical obrigatória, que é o foco do estudo. E, por fim, como era o repasse compulsório da referida contribuição, conforme estava previsto no Art. 5º da Lei Nº 11.648/08.

O quarto e último capítulo abordará as mudanças advindas da Reforma Trabalhista com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e tratará do Princípio da Liberdade Sindical, que sempre foi um dos principais argumentos dos apoiadores da reforma. Além disso, também será proposto novas fontes de receita, como alternativa à contribuição sindical compulsória. E, por fim, analisará jurisprudências do STF e do STJ em relação a obrigatoriedade ou não da contribuição.

O objetivo desse estudo é, não só mostrar a importância das entidades sindicais, como também propor novas fontes de receita que se adaptem à realidade da nossa legislação.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SISTEMA SINDICAL

Antes de analisar a Reforma Trabalhista e o fim da compulsoriedade da contribuição sindical, faz-se necessário compreender como se deu o surgimento das entidades sindicais, a partir da contextualização histórica, e, principalmente, interpretar a evolução desse sistema sindical no Brasil. Bem como entender a importância e as funções que exercem os sindicatos na vida dos trabalhadores, baseada nos princípios da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho.

2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Os princípios nada mais são do que fontes, ou seja, servem de base para alguma coisa, nos dão um caminho a seguir em determinadas situações do dia a dia, preenchendo lacunas legislativas, sendo uma importante ferramenta na solução de conflitos. Segundo Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 8), “princípio é o alicerce de determinada ciência, é a estrutura sobre a qual a ciência é criada e se desenvolve. É onde os sistemas jurídicos encontram coerência e é sobre eles que se organizam”.

Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 218) salienta que:

A Doutrina Moderna vem, cada vez mais, conferindo importância aos Princípios Jurídicos na solução do caso concreto, atribuindo-lhes inegável caráter de Norma Jurídica, porquanto capazes de não apenas suprir lacunas na legislação positivada, pela modulação e interpretação do ordenamento jurídico, como também de serem invocados, autonomamente, para a solução de conflitos.

2.1.1 Definição

Dentre os Princípios Constitucionais de nosso ordenamento jurídico, talvez o da Dignidade da Pessoa Humana seja o mais importante, tendo seus fundamentos

constantes no Art. 1º da Constituição Federal de 1988 que traz garantias individuais como a liberdade, a igualdade e a justiça. Vale aqui ressaltar que não existe uma conceituação exata do referido princípio, portanto se torna importante uma análise de caso, para melhor proteger a dignidade humana segundo as regras de nosso ordenamento jurídico e das diversas áreas do Direito.

Para Ana Paula Lemes de Souza (2014, p. 25), o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana se define da seguinte maneira:

A dignidade da pessoa humana se tornou, no ordenamento jurídico brasileiro, uma espécie de totem, um símbolo sagrado e indefinível, que circula duplamente entre as dimensões mágicas e práticas. Com seu poder simbólico, passou a figurar em demandas das mais diversas, trazendo sentidos cada vez mais distintos e inimagináveis para sua mensagem. Nos tribunais, esse metaprincípio passou a ser uma espécie de mestre ou xamã na grande manta principiológica ordenamentária, e tem se disseminado como uma palavra-chave, ou mantra sagrada, invocada como uma entidade jurídico-protetora dos oprimidos (ou, a depender, também dos poderosos).

Pode-se observar que o Princípio da Dignidade da pessoa humana encontra-se em diversos dispositivos espalhados pela Constituição Federal, entretanto, ainda que existam referências é tecnicamente impossível defini-lo, pois pode acarretar no problema de subjetividade. Contudo, talvez não seja este princípio alvo de definição, o que poderia “mecanizar” o Direito, tirando os mais importantes atributos de nosso ordenamento jurídico, que é o de orientar, analisar e interpretar. Delgado (2005) sintetiza: “A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica”.

Para melhor entender, pode-se dizer que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana traduz-se no ideal do Estado democrático de Direito, que consiste na dignidade de cada indivíduo, atendendo suas necessidades básicas como o direito a saúde, segurança, lazer, trabalho, entre outras.

2.1.2 O Princípio da Dignidade Humana no Direito do Trabalho

Como antes exposto, a dignidade humana não tem a definição certa, afinal, o que seria uma vida digna? Podem existir diversas maneiras de se viver dignamente, segundo a concepção de cada indivíduo e suas peculiaridades.

Partindo desta premissa, entre os diferentes ramos do direito, também existem diferentes formas de se interpretar e utilizar o princípio da dignidade da pessoa humana, mais especificamente tratando do direito do trabalho, não só buscando atender as necessidades básicas, mas também as necessidades internas do indivíduo, como aspirações, progresso pessoal, o bem-estar geral no ambiente de trabalho, no ambiente familiar e perante a sociedade.

O contrato de trabalho possui natureza jurídica e características muito particulares, a ponto de ter regulamentação própria de um ramo específico do Direito. São duas obrigações específicas, de um lado o empregado com a obrigação da prestação de um serviço, do outro o empregador com a obrigação de remunerar o serviço prestado.

A vida digna do indivíduo depende do trabalho, sem o mesmo, não há de se falar em qualidade de vida, partindo dessa premissa, sem perder de vista a importância do trabalho para a dignidade humana, se faz necessária uma análise relativa ao Direito do Trabalho, que, por ser uma esfera nova do Direito Brasileiro, carece de regulamentação em determinadas situações do cotidiano do trabalhador.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana entra exatamente neste ponto, para preencher a lacuna deixada na legislação, para suprir essa lacuna e também proteger o bem maior do indivíduo no seu ambiente de trabalho como sua dignidade, integridade física e psicológica, de forma a garantir condições de trabalho dignas.

Ingo Wolfgang Sarlet doutrina que:

[...] onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SARLET, 2001, p. 59)

A partir deste ponto o desafio é saber se cada situação que carece de regulamentação fere um direito fundamental, ou seja, se fere a dignidade humana do indivíduo para que o princípio seja aplicado, é necessário para isso que cada caso concreto seja devidamente analisado, que se faça um juízo de valor justo.

2.2 Breve histórico do sindicalismo no Brasil e no mundo

A palavra sindicato tem origem grega da palavra *syndikos*, *syn* (junto) + *diké* (juízo), e origem francesa da palavra *syndic*, que pode significar “representante de uma determinada comunidade” ou então “advogado público”.

Portanto, o sindicato sempre esteve associado a uma noção de defesa de um determinado grupo social. É um movimento consequente do sistema capitalista, que nasce a partir da Revolução Industrial.

Este tópico apresentará um breve histórico dos principais eventos que marcaram o começo das primeiras organizações de classes operárias no mundo e, em seguida, o surgimento deste movimento no Brasil.

2.2.1 A origem do sindicalismo

O contexto histórico do surgimento do sindicalismo se dá a partir da Revolução Industrial, após a queda do sistema feudal e a consolidação da industrialização e do capitalismo na Europa ao final do século XVIII.

Com o final do feudalismo, a expulsão dos servos dos feudos rurais para torná-los “homens livres, aptos ao trabalho assalariado, era, na verdade, uma manobra para gerar mão de obra barata para essa nova fase comercial que estava por vir, uma vez que este grupo perderia seu sustento, estariam desempregados e aceitariam qualquer proposta de trabalho. Dessa forma, são constituídos enormes grupos de desempregados nos centros urbanos.

Nessa conjuntura, a sociedade passa a se dividir nitidamente em duas grandes classes: a burguesia, - uma pequena parcela do corpo social, dona de

toda a produção e infraestrutura, - e o proletariado, - que constitui a massa da população, aqueles desprovidos de tudo, obrigados a vender a única coisa que lhes restam oferecer: sua força de trabalho.

O sistema capitalista que acabara de surgir caracteriza-se pela exploração dos operários, sejam eles homens, mulheres ou crianças, os quais se submetiam a condições desumanas de trabalho, com jornadas de até 16 horas diárias e salários que mal davam para a própria subsistência, enquanto os burgueses lucravam cada vez mais às suas custas.

Lênin, dirigente da revolução russa de 1917, sintetiza de maneira simples as características desse sistema. “Denomina-se capitalismo a organização da sociedade em que a terra, as fábricas, os instrumentos de produção etc., pertencem a um pequeno número de latifundiários e capitalistas, enquanto a massa do povo não possui nenhuma ou quase nenhuma propriedade e deve, por isso, alugar sua força de trabalho. Os latifundiários e industriais contratam os operários, obrigando-os a produzir tais ou quais artigos que eles vendem no mercado. Os patrões pagam aos operários exclusivamente o salário indispensável para que estes e suas famílias mal possam subsistir. Tudo o que o operário produz acima dessa quantidade de produtos necessária a sua manutenção, o patrão embolsa isso: isso constitui o seu lucro. Portanto, na economia capitalista, a massa do povo trabalha para os outros, não trabalha para si, mas para os patrões, e o faz por um salário. Compreende-se que os patrões tratem de reduzir o salário, quanto menos aos operários, mais lucro lhes sobra. Em compensação, os operários tratam de receber o maior salário possível para poder sustentar sua família com uma alimentação abundante e sadia, viver numa boa casa e não se vestir como mendigos. Portanto, entre patrões e operários há uma constante luta pelo salário”. (BORGES, 2006, ps. 1-2)

É, portanto, neste momento que se torna evidente o antagonismo de interesses entre essas classes. A polarização social e a luta entre explorados e exploradores, motiva, deste modo, as primeiras formas de associação dos trabalhadores que hoje são conhecidas como os sindicatos.

“... nascem como resultado do esforço espontâneo dos operários para impedir ou atenuar a exploração. Não aparecem por inspiração de “subversivos”, como a burguesia propaga, mas sim por uma necessidade natural dos que vivem de salário. Para elevar os seus lucros, o capitalista necessita extrair o máximo de mais-valia, que é o trabalho excedente não repassado ao operário na forma de salário. Essa é a lógica do sistema, em que a concorrência leva os empresários a uma incessante busca por maiores lucros - com a redução dos custos operacionais e a elevação da produtividade. Por sua vez, os trabalhadores têm a necessidade de lutar pela diminuição da taxa de mais-valia, pelo aumento do seu poder aquisitivo, e por condições humanas de trabalho. Nessa luta, o operariado conta com a vantagem de se constituir em grande quantidade.” (BORGES, 2006, p. 2)

Segundo Gomes e Silva (2018), do ponto de vista econômico, esse novo sistema produtivo concebeu um novo ramo jurídico especializado. Essa relação de emprego através do trabalho livre e, ao mesmo tempo, subordinado permitiu combinar a liberdade pessoal do trabalhador com a direção empresarial pelo empregador, moldando um sistema inovador de organização do sistema produtivo, a grande indústria:

São fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do novo ramo jurídico especializado: de um lado, a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, por meio da relação de emprego, como instrumento central de relação de produção pelo novo sistema produtivo emergente; de outro lado, a circunstância de esse novo sistema produtivo também gerar e desenvolver uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, a chamada grande indústria. Essa nova modalidade suplantou as formas primitivas de organização da produção, consubstanciadas no artesanato e na manufatura. Esclareça-se o primeiro fator: a relação de emprego, erigindo-se a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa ao sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na sociedade histórica. Em torno da relação de emprego, pelas suas características de permitir combinar liberdade pessoal do trabalhador com direção empresarial pelo empreendedor, é que se erigiu a fórmula inovadora de organização do sistema produtivo que permitiria ao capitalismo distanciar-se dos precedentes modos de produção, potenciando ao máximo não só a inteligência produtiva, sistematizada e objetivada do ser humano, como a produtividade do trabalho ao longo dos últimos dois séculos e meio. Esclareça-se o segundo fator: a expressão grande indústria traduz um modelo de organização do processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas e profunda especialização e mecanização de tarefas, de modo a alcançar a concretização de um sistema de produção sequencial, em série rotinizada. O modelo da grande indústria conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema industrial característico do capitalismo emergente. Surge, por fim, também como relevante fator econômico, o processo generalizado e crescente de concentração industrial (concentração empresarial ou de capital, no sentido mais amplo), característico dos países europeus ocidentais e dos Estados Unidos da América de fins do século XVIII e principalmente desenrolar do século XIX. Esse processo, sobretudo terá o condão de acentuar outros fatores convergentes, como a utilização maciça da força de trabalho pelo sistema produtivo e a formação de grandes contingentes urbanos operários naquelas sociedades. Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho: a concentração proletária na sociedade européia e norte americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho — universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa. Finalmente, do ponto de vista político, são fatores que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado. (DELGADO, 2017, ps. 94-95)

Apesar da crescente mobilização dos trabalhadores, os sindicatos não surgiram prontamente. A luta da classe operária se caracterizou um processo de longo aprendizado, sendo necessário passar por diversas tentativas até encontrar formas eficientes de luta e concluir que a união do grupo assalariado é o elemento que dá a força e a voz necessárias para conquistar seus direitos. Esses movimentos marcaram o início da resistência à exploração capitalista.

A partir daí, trabalhadores passaram a se unir em peso em uma espécie de organização a fim de questionar os empregadores acerca de seus direitos, exigindo melhores condições de trabalho, de segurança, além de salários mais justos. Tais reivindicações começaram a ser feitas por meio de greves, rebeliões e boicotes, mostrando a força da união do proletariado e paralisando produções.

Os primeiros sindicatos eram clandestinos e surgiram na Inglaterra, com o nome de *trade-unions*, as chamadas “uniões de ofício” - a partir da necessidade de organização desses grupos de trabalhadores. No início, as reuniões eram secretas, pois representava grande ameaça para os burgueses, uma vez que estavam unindo grande número de trabalhadores que, até então, se viam como concorrentes e lutavam, de maneira ineficaz e dispersa.

Para se proteger dessa violência, no início as *trade-unions* agem totalmente na clandestinidade. As reuniões são secretas; não há sedes sindicais, campanhas massivas de sindicalização, nem mesmo negociação direta com o patronato. Algumas *trade-unions* inclusive formulam “códigos de participação”, com normas para garantir a sobrevivência da entidade. Elas fixam a triagem dos trabalhadores que devem ser convidados para as reuniões clandestinas. A entidade dos têxteis, por exemplo, prevê um período de observação de dois anos para avaliar se o trabalhador não é dedoduro, infiltrado do patrão. Só depois ele é convidado a participar das reuniões. O seu código fala também de justicamento dos delatores, compondo um braço armado para amedrontar os traidores em potencial. (BORGES, 2006, p. 6)

Aos poucos as *trade-unions* inglesas vão se consolidando e o patronato se encontra num dilema: uma vez que essas organizações são proibidas, os empresários não podem negociar em situações de greve, acarretando graves prejuízos. Nesse contexto, o Parlamento inglês aprova, em 1824, a primeira lei acerca do direito de organização sindical dos trabalhadores.

Embora essa lei represente um avanço na organização dos sindicatos, ela também serviria para que os burgueses encontrassem novos meios de interferir no movimento operário. Um exemplo disso é o fato de que a legalização das *trade-unions* permitiu identificar seus líderes e membros tornando possível, assim, a chantagem para que eles abandonem a participação no movimento, a fim de garantirem seu emprego.

Apesar das constantes repressões, a classe proletária foi conquistando, aos poucos, alguns avanços. A organização de federações que unificaram várias categorias, a criação de um periódico voltado para o proletariado, vários congressos internacionais, além do desenvolvimento de uma grande luta política, em que reivindicavam o direito ao voto a todos, entre outras coisas.

Segundo Borges (2006), os sindicatos, sem que estivessem conscientes disso, chegaram a ser o eixo da organização da classe operária. A expansão do sistema capitalista pelo mundo expande, também a organização dos sindicatos que uma vez começou na Inglaterra e agora está presente em todos os lugares.

2.2.2 Evolução histórica do sistema sindical brasileiro

Para entender o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil, faz-se necessário uma análise do contexto histórico e social que antecede as primeiras organizações das classes trabalhistas.

O panorama econômico brasileiro era bem diferente do europeu, que transformou os artesãos manufatureiros, tirando-lhes todo o valor, e tornando-os meros empregados. Embora houvesse alguns trabalhadores livres, a principal fonte de economia do Brasil era sustentada pelo regime escravista, a massa trabalhadora do país já era explorada desde sempre. Essas pessoas não tinham noção da importância da luta pelos seus direitos e por conta disso, as manifestações trabalhistas no Brasil até a década de 1930 eram bem esparsas e quase inexistentes, embora em 1888, a vigência da Lei Áurea tenha resultado na abolição da escravidão, ainda demorou um certo tempo para que surgisse uma consciência de classe.

A primeira experiência laboral brasileira foi escravocrata, esse regime autorizava a exploração humana exacerbada, a submissão total do escravo à vontade de seus donos e feitores, sob pena da imposição de castigos físicos. Contudo, a cultura europeia de conquistas de direitos chegou, ao país, por meio de imigrantes italianos que vieram colonizar o território nacional. (GOMES e Silva, 2018, n.p.) Disponível em: <<https://desfranzegomes.jusbrasil.com.br/artigos/593422255/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit>>

É importante ressaltar que o sistema escravocrata também estava inserido em uma ordem capitalista. A mão de obra escrava foi tão explorada, que o lucro das produções cafeeiras pôde financiar toda a Industrialização do Estado de São Paulo. Após a abolição, o capitalismo atingiu outro patamar, derivando da exploração de trabalhadores proletariados.

Celeste analisa a troca de experiências entre trabalhadores assalariados e escravos, das quais foram fundamentais para a formação da classe trabalhadora posterior.

Nessa conjuntura, trabalhadores escravizados e trabalhadores livres, mesmo com situações jurídicas distantes, compartilhavam “valores, hábitos, vocabulários, experiências” como também a organização e a luta. Assim, a luta pela liberdade teve como protagonistas os trabalhadores escravizados, conjuntamente com os trabalhadores livres. Reservando aos abolicionistas o papel de “figurantes”.(MATOS, 2009 *apud* CELESTE, 2017, p. 12)

O autor citado acima ainda relata a intensificação da luta dessas duas classes proletárias e suas primeiras formas de organização:

Os escravos estavam proibidos de se organizarem, por isso tinham organizações clandestinas. Porém, podiam se reunir em irmandades, sociedades católicas e algumas, diferentemente de seus objetivos, acabavam virando centros da luta abolicionista. Os trabalhadores livres se organizavam em associações de ajuda mútua - as mutuais - “com o objetivo de reunir em uma caixa comum as contribuições dos associados para auxiliá-los em momentos de doença, invalidez, morte, entre outros”.(CELESTE, 2017, p. 13)

A origem da classe operária brasileira se dá somente ao final do século XIX, na década de 30, anos após a transformação da economia advinda da abolição da escravatura. Com a evolução do capitalismo no país, a exploração do proletariado se tornava cada vez mais evidente, fazendo com que tanto os imigrantes como esses novos homens livres, agora assalariados, se organizassem em busca de seus direitos.

Assim sendo, houve uma crescente organização de grupos trabalhistas com a finalidade de promover negociações entre patrões e empregados, inicialmente fomentados pela preocupação com a segurança e as péssimas condições oferecidas no ambiente laboral. Os trabalhadores passaram a se ordenar por setores de atividades industriais, dando início aos sindicatos.

A presença dos imigrantes europeus, principalmente os italianos, foi fundamental no desenvolvimento político dessas entidades sindicais, pois trouxeram consigo princípios europeus baseados no socialismo, no comunismo e no anarquismo.

Existiam duas tendências no movimento operário brasileiro: a anarco-sindicalista, que negava a importância da luta política, privilegiando exclusivamente a luta dentro da fábrica através da ação direta. Repudiava a constituição de partido para a classe operária e via nos sindicatos o modelo de organização para a sociedade anarquista. O “socialismo reformista” buscava a transformação gradativa da sociedade capitalista, lutava pela criação de uma organização partidária dos trabalhadores e utilizava a luta parlamentar. (DIAS, 2004, n.p.) Disponível em: <<https://desfranzegomes.jusbrasil.com.br/artigos/593422255/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit>>

Gomes e Silva (2018)relata a luta sindicalista dos imigrantes no Brasil:

Os trabalhadores imigrantes não se inibiram de lutar por seus ideais sindicalistas no território nacional e passaram a capitanear movimentos sociais em busca de melhorias nas condições de trabalho. O desenvolvimento do movimento sindical, no Brasil, resultou do crescimento da indústria. A produção agrícola, após a crise do café em 1929, reduziu a importação e encareceu os produtos exportados. Em razão disso, foi iniciada a política de substituição de produtos importados, fator que impulsionou o crescimento industrial nacional, sobretudo, indústrias têxteis e metalúrgicas.

Enquanto as grandes potências mundiais avançavam no processo de industrialização a partir do século VXII e XVIII, o Brasil só foi substituir a economia agrícola pela industrial em meados do século XIX, caracterizando, assim, um avanço econômico tardio em relação aos demais.

Entretanto, em 1930, o governo Vargas adotou políticas econômicas desenvolvimentistas, marcado pela presença de capitais estrangeiros e incentivos industriais, principalmente no setor automobilístico. Nesse período, conhecido até hoje como o “milagre econômico”, o Brasil se elevou à oitava

maior potência econômica mundial e foi a partir daí que os movimentos sindicalistas ganharam maior expressividade.

Os 50 (cinquenta) anos de industrialização, iniciados na década de 30 (trinta), provocaram uma revolução na estrutura social nacional, pois o aumento do emprego, na área urbana, incentivou o intenso êxodo rural. Em 1934, a presidência da república foi assumida por Getúlio Dornelles Vargas, iniciando o momento histórico chamado de Era Vargas. Nessa época, os movimentos trabalhistas tomavam as ruas do país. (GOMES e SILVA, 2018, n.p.) Disponível em: <<https://desfranzegomes.jusbrasil.com.br/artigos/593422255/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oi>>

Uma das primeiras medidas do governo Vargas foi, em 1930, a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (MTIC) com o nítido objetivo de formular um discurso de conciliação entre trabalhadores e patrões. Lindolfo Collor foi o primeiro Ministro do Trabalho e disse: “sindicatos ou associações de classe serão os pára-choques destas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas cautelosas do Estado”.

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, visando atender os anseios da classe trabalhista, regulamentando direitos como a organização sindical, anotação da carteira de trabalho, jornada de trabalho, férias, entre outros. O CLT foi o primeiro documento legal que reunia os direitos e deveres de ambas as partes referente à relação trabalhista.

Trata-se da política social, identificada por um conjunto de leis, conhecidas como “leis trabalhistas”. Cabe observar que a legislação social é composta na realidade por quatro núcleos básicos de leis: a) a legislação previdenciária, que generalizou as primeiras experiências dos anos 20 com as Caixas de Aposentadorias e Pensões, mais tarde chamadas de Institutos que, com contribuições do Estado, dos patrões e dos trabalhadores iriam garantir um mínimo em termos de seguridade social – aposentadorias, pensões, indenizações e assistência médica; b) as leis trabalhistas propriamente ditas, que regulavam jornadas de trabalho, condições de trabalho, férias, descansos semanais remunerados, pisos salariais, etc; c) a legislação sindical, que institui o modelo do sindicato único por categoria e região (monopólio da representação), a estrutura vertical por categorias (sindicatos no nível local, federações no âmbito regional e confederações de abrangência nacional), e a tutela do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, com poder de fiscalização das atividades e de intervenção nas direções; d) as leis que instituíam a Justiça do Trabalho, encarregada de arbitrar os conflitos de natureza trabalhista. (MATOS, 2009, ps. 62-63)

Contudo, como forma de controlar os movimentos operários, a CLT também disseminou o modelo do sindicato oficial, gerando resistência às organizações autônomas. O sindicato passou a ser um órgão público, subordinado ao Estado que, por sua vez, se tornara o interlocutor entre trabalhadores e empregadores. Foi por meio do Decreto nº 19.770, de 1931, que o Estado criou o Sindicato Oficial.

Além de estimular a criação de sindicatos oficiais, quase sempre com pouca representatividade, uma das estratégias adotadas pelo Ministério para angariar adesões “voluntárias” ao sindicato oficial foi vincular a concessão dos benefícios das novas leis trabalhistas à representação de classe oficial, deixando assim que as lideranças mais combativas sofressem a pressão para a busca do reconhecimento do Ministério por parte de suas bases, ansiosas por usufruir os benefícios da legislação. (MATOS, 2009, p. 64)

Antônio Carlos Dias (2004) descreve os principais pontos do Decreto nº 19.770, de 1931:

O decreto estabelecia o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os recursos dos sindicatos, proibindo a sua utilização pelos operários durante as greves, e definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado. Permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembléias operárias, proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de operários estrangeiros nos sindicatos, visto que boa parte da liderança operária combativa era ainda, naqueles tempos, de origem estrangeira. Pode-se dizer que o único ponto favorável para a classe operária nesta lei foi garantir o sindicato único por categoria. De resto atrelava as entidades sindicais ao Estado.

Ao mesmo tempo que tais protestos resultaram em inúmeros direitos trabalhistas, - como a regulamentação do trabalho da mulher e da criança, o descanso remunerado, a jornada de 8 horas diárias, a lei das férias, entre outros -, também acarretaram em repressões e perseguições políticas.

Nesse período o movimento grevista foi intenso, parcelas significativas do proletariado movidas, principalmente pelos ideais anarquistas e comunistas, resistiram aos apelos da nova legislação sindicalista. Foi um período conturbado, os grevistas, segundo Matos “denunciaram o caráter fascista da lei de sindicalização, a falta de representatividade das entidades oficiais e a proposta controladora da Justiça do Trabalho”.

Em 34, a classe sindical usou a CLT como tática para pôr em discussão a possibilidade de conseguirem colocar representantes para participar da Assembleia Nacional Constituinte.

Acontece que a Constituinte teria, em acordo com a visão corporativista dominante no governo, além de representantes eleitos pelo voto direto, um grupo menor de deputados escolhidos apenas pelos associados dos sindicatos (oficiais, é claro) de trabalhadores e empresários: a “bancada classista”. Ainda assim, das 346 entidades oficializadas à época das eleições constituintes, apenas 106 estavam localizadas na capital e em São Paulo, o que indica que nessas áreas, que concentravam a maioria do operariado fabril e a tradição sindical mais forte, a resistência ao enquadramento mantinha-se firme. Na Constituinte, os deputados classistas comprometidos com os sindicatos mais combativos lutaram por uma legislação que garantisse a liberdade de organização dos trabalhadores. Embora muitos deputados classistas defendessem a unidade e o reconhecimento legal dos sindicatos, criticavam o controle do Ministério do Trabalho explícito na lei. (MATOS, 2009, ps. 66-67)

Em 1935 foi fundada pelo Partido Comunista Brasileiro a Aliança Nacional Libertadora – ANL, frente popular anti-imperialista e antifascista que representava a insatisfação em relação ao atual governo, principalmente nas questões que tangiam os pequenos e médios proletariados. Foi um período marcado por expressivas manifestações populares.

A Constituinte de 1934 e o breve período de normalidade constitucional, que segue até o segundo semestre de 1935, marcaram uma segunda fase das relações do Estado com os trabalhadores. Foi o momento das maiores mobilizações sindicais, com crescimento do número de greves e engajamento dos trabalhadores organizados na luta pela democratização do país, representada pela Aliança Nacional Libertadora (ANL). (MATOS, 2009, p. 67)

Cinco dias após a fundação da ANL, O governo decretou a Lei de Segurança Nacional “Lei Monstro”, que proibia o direito de greve, criminalizando as lideranças mais combativas por meio de cassação de direitos, prisões e até mesmo homicídios. Em função disso, os movimentos sindicais sofreram grande retrocesso. De acordo com Celeste (2017), o período de 1935 a 1942 foi marcado por “completa desmobilização, dirigentes submissos ao Ministério do Trabalho, sem greves e pouca participação da base”.

Em 1939 são instaurados o Imposto Sindical e a Comissão de Enquadramento Sindical por meio da Lei Orgânica da Sindicalização Profissional, com o principal intento de supervisão dos sindicatos.

O ano de 1942 marcou a intensificação do discurso que procurava aproximar o Estado, personificado por Getúlio, dos trabalhadores e dos esforços para mobilizar politicamente os sindicatos oficiais controlados pelo MTIC. Com a entrada do Brasil na guerra e o crescimento das oposições à ditadura, parecia mais próxima para os que estavam à frente do governo a possibilidade de redemocratização. É nesse contexto que se forjou o discurso político trabalhista, que enfatizava a idéia do Estado (e de Vargas) protetor dos trabalhadores. Nesse discurso, a legislação social era apresentada como uma concessão aos trabalhadores de um Estado que teria se antecipado às pressões sociais. Os sindicatos também teriam sido criados pela clarividência do governante. Procurava-se assim apagar da memória coletiva dos trabalhadores a tradição de luta do movimento sindical na República Velha. (MATOS, 2009, p. 71-72)

Desta forma, estava criada a estrutura sindical brasileira que, segundo Dias (2004), era “vertical e subordinada ao Estado. Mas foi dentro desta mesma estrutura e apesar de toda sua rigidez que a classe operária procurou criar as suas organizações sindicais mais representativas”.

Em 1945 e 1946, respectivamente, o Partido Comunista liderou a criação de alguns movimentos fomentados pelo anseio por uma participação efetiva das classes populares no cenário político do país, pela democratização e, acima de tudo, pela liberdade sindical a partir da criação de organismos intersindicais regionais e comissões de trabalhadores nas empresas: o Movimento Unificado dos Trabalhadores (MUT) e a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil.

O governo Dutra, porém, proibiu tais movimentos, decretando a intervenção e a suspensão das eleições sindicais, além de determinar a ilegalidade do Partido Comunista.

A polícia política montada na ditadura do Estado Novo continuou mantendo vigilância constante sobre organizações e militantes sindicais. Uma triagem na documentação do Divisão de Polícia Política e Social (DPS), do Distrito Federal (cidade do Rio de Janeiro), encontrou, em 1958, 800 mil fichas referentes a comunistas, número absolutamente exagerado em relação ao total de militantes ligados ao PCB, mas que dá bem conta da amplitude do esforço de vigilância e repressão. Só no ano de 1947, no centro da onda repressiva de Dutra, a polícia política carioca produziu 56 mil fichas de suspeitos de comunismo, efetuou 3 mil prisões e 15 mil “visitas” de investigadores a sindicatos. (MATOS, 2009, p.82)

No segundo governo varguista, no início dos anos 50, o movimento sindical conquistou novamente uma representatividade expressiva. Este governo foi marcado por avanços da organização da classe proletariada. Marcelo Badaró Matos (2009) afirma que “os limites legais ao direito de greve foram rompidos pela força dos trabalhadores organizados”. O autor relata que “873 sindicatos foram criados até 1945 e, em 1946, criaram-se mais 66. Os trabalhadores filiados, que, em 1945, somavam 474.943, passaram a contar 797.691 já em 1946”.

Getúlio Vargas precisava do apoio dos trabalhadores para dar seguimento à “política social” iniciada em 1930, mas o discurso dos trabalhistas não acompanhou a dinâmica do momento, por isso os comunistas, postos na ilegalidade e impedidos de ocuparem as direções sindicais, radicalizaram o discurso em oposição primeiro a Dutra e depois a Vargas. Do mesmo modo, na política sindical, os comunistas negavam alianças com os trabalhistas, diferentemente do que ocorreu no fim do Estado Novo.(CELESTE, 2017, p. 21)

O período que precedeu o golpe de 64 foi o de maior articulação dos movimentos sindicalistas até então.

Se, de um lado, a legislação sindical permanecia intacta, mantendo suas características de tendência corporativista, na prática fazia-se letra morta a esta legislação, avançando na tentativa de romper com a estrutura sindical. Quando mais se caminhava nesse processo, foi desfechado o golpe militar, cujo objetivo foi barrar os avanços até então atingidos pela classe operária, iniciando-se uma fase extremamente penosa. O medo da implantação da “República Sindicalista” durante o Governo de João Goulart fez com que uma violenta repressão fosse desencadeada.(DIAS, 2004, n.p.) Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>>

Após o golpe de 1964, os militares instauraram um curso de intensa intervenção nos sindicatos, intervindo em mais de 400 entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações), cassando direitos políticos e iniciando Inquéritos Policiais Militares contra os dirigentes sindicais. O governo militar ditou uma legislação autoritária, de modo que diminuía o poder de luta da classe trabalhadora, desarticulava os sindicatos, proibia as greves e facilitava o achatamento salarial.

A preocupação do governo em moldar um novo formato de sindicato para conseguir se legitimar perante a opinião pública foi chamada por Matos

(2009) de “sindicalismo para a ditadura” e era baseado no assistencialismo e em ideais de uma política redistributiva.

A ditadura buscou se legitimar ante a opinião pública usando os sindicatos. Depois de um aumento das intervenções nos sindicatos, o regime militar buscou no início dos anos 70 um “novo” modelo de prática sindical. Financiados com recursos do governo, o “novo” modelo sindical tinha como marca o assistencialismo e o discurso alinhado às ideias de crescimento econômico como condição para uma prometida política redistributiva. Desse modo, tais práticas assistenciais - como consultórios médicos, colônias de férias etc. -, colocam os sindicalizados não só como representados, mas também como usuários de serviços. (MATOS, 2009, ps. 57-58)

A conclusão de Rafael Celeste (2017) sobre a evolução histórica dos movimentos sindicais no Brasil se torna pertinente:

Percebe-se que a estrutura sindical no Brasil ao longo do período republicano esteve marcadamente vinculada ao Estado, ora incorporada diretamente, como no caso do sindicalismo oficial, ora com intensa intervenção no movimento sindical combativo e nas greves movidas por sindicalistas. O processo de redemocratização, com a Constituição de 1988 e as eleições presidenciais de 1989, encerrou a fase do novo sindicalismo, mas não trouxe mudanças estruturais no modelo sindical brasileiro, mantendo a unicidade sindical, o imposto sindical, o monopólio de representação e o poder normativo da Justiça do Trabalho. O novo sindicalismo não foi integralmente bem-sucedido, porque a estrutura sindical oficial se manteve, continuando o modelo corporativista.

A redemocratização do país ocorre em 1988 com a aprovação da Constituição Brasileira e representou transformações cruciais no marco jurídico. Determinou a diminuição da jornada de trabalho para 44 horas, estabeleceu a liberdade de associação sindical, proibiu a intervenção estatal nas organizações sindicais, entre outras mudanças. Porém, manteve a tributação sindical obrigatória, o poder normativo da Justiça do Trabalho e a unicidade sindical (registro legal de apenas um sindicato de categoria por região). Ou seja, ainda que tenha ocorrido mudanças, a democracia não se desligou do corporativismo da fase anterior, e até frisou alguns de seus aspectos uma vez que os tornou parte do texto constitucional.

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). Assegurou amplamente o direito de greve (art. 9º, CF/88). Entretanto, manteve a Constituição, em sua redação original de 1988, o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), o financiamento compulsório de suas entidades sindicais integrantes (art. 8º, IV, CF/88), o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho — concorrencial à negociação coletiva (art. 114, § 2º, CF/88) —, além do mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista. (DELGADO, 2017, p. 1519)

A criação de centrais sindicais, chamadas de Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Central Geral dos Trabalhadores (CGT) na década de 80 são exemplos das mudanças que estavam ocorrendo na época que antecede a redemocratização do país. Ao longo dos anos, a CUT conquistou tamanha representatividade que, em 2000 já possuía mais de 3.000 entidades filiadas, possuindo um papel crucial na representação política nacional e nas jornadas de luta e mobilização.

Nos anos 90 foi instituída uma nova central, a Força Sindical, que nasceu com o intuito de promover a conciliação e a adesão à lógica econômica do capitalismo a partir da colaboração com o empresariado para que, dessa forma, a classe trabalhista conquistasse direitos e vantagens. A aproximação por parte dos sindicatos, do governo e dos patrões foi uma opção de alcançar seus objetivos.

A Constituição de 1988 restringiu aos sindicatos dos trabalhadores as participações nas negociações coletivas. Previsão constante no inciso VI do art. 8º da CRFB/88: “VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Além do previsto em nossa Constituição federal, em seu artigo 8º, também há previsão na consolidação das leis de trabalho (CLT), em seu título V, da legislação sindical, que engloba tanto os sindicatos profissionais, quanto os econômicos. O sindicato é definido pela CLT em seu artigo 511 como uma associação, com as seguintes características:

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)

A estrutura sindicalista de Estado, segue a mesma lógica em todo o período republicano e pode ser compreendida a partir da definição de dois institutos: a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. Quando se trata de autonomia e liberdade sindical, esses dois pontos representam, Segundo Celeste (2017), um processo de luta por melhores condições de trabalho de imobilização das direções dos sindicatos que, por consequência, interfere na própria prática política dessas entidades na luta por melhores condições de trabalho.

A Unicidade Sindical é nada mais que um sistema de sindicato único; é o monopólio obrigatório, previsto em lei desde 1930, da representação sindical, organizada por região e categoria, impedindo a existência de outros modelos sindicais. O fato desse instituto ter vigorado no Brasil desde o começo da Era Vargas mostra o quanto a estrutura sindical atrelada ao Estado não se modificou ao longo dos anos e dos períodos políticos.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a Convenção da OIT, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, não impôs a pluralidade sindical, pelo contrário, sustentou que não é função da lei regular a estrutura e organização dos sindicatos, sendo de competência dos trabalhadores elegerem a melhor forma de organização. (CELESTE, 2017, p. 27)

A contribuição sindical no Brasil era, até o advento da Lei nº 13.467, de 13 julho de 2017, composta por quatro formas diferentes de tributação: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e as mensalidades dos associados do sindicato. Porém, de todos os tipos de tributação, a contribuição sindical obrigatória se mostra a mais polêmica do ponto de vista político e social. Ela estava prevista desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, regulada entre os artigos 578 e 610.

Trata-se de 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 sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.(DELGADO, 2017, p. 1352)

As críticas circundantes à tributação sindical obrigatória se dão, principalmente, pelo fato de que até mesmo os trabalhadores não sindicalizados, se viam obrigados, por lei, a contribuir, o que infringia os princípios de liberdade associativa e da autonomia sindical.

Inclusive, trata-se, contraditoriamente, de uma previsão constante na Constituição de 1988, no art. 8º, inciso 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)

2.3 Função social dos sindicatos e sua importância

A maioria dos doutrinadores categorizam os empregados como sendo a parte fragilizada da relação de trabalho, haja visto o processo de evolução histórica da relação laboral entre trabalhadores e empregadores ao longo dos períodos. Deste modo, a classe trabalhista se uniu para enfrentar as dificuldades e garantir seus direitos. No Brasil, como pôde ser visto nos subcapítulos anteriores, os sindicatos ganharam espaço legal após a instituição da Constituição Federal de 1988.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1511) define os sindicatos como:

[...] 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, 2017, p. 1511)

Godinho Delgado (2017) ainda fala que “ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas”. Segundo o autor, “o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico”.

Sua maior e principal função social é a de representação e de regulamentação da categoria trabalhista. Ele nasceu, portanto, para negociar,

agir e defender os interesses trabalhistas, políticos, sociais, assistencialistas e econômicos em nome da sua classe.

Através da negociação dos sindicatos, é possível, não somente, ampliar e conquistar direitos, como também assegurar os que já foram conquistados.

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é a prática de negociações coletivas, que asseguram aos trabalhadores por elas representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas. A própria legislação trabalhista, muitas vezes, promove a extensão a todos os assalariados de direitos antes restritos a algumas categorias de trabalhadores, que os haviam conquistado em negociações coletivas específicas. (DIEESE, 2015, p.5)

Por meio de sua função negocial que os sindicatos se comunicam com o patronato e/ou com os respectivos sindicatos empresariais, com o objetivo de celebrar os diplomas negociais coletivos, que são formados por regras jurídicas que regem os contratos de trabalho de cada entidade sindical representada. A negociação coletiva de trabalho, está prevista no Art. 8º, VI, CF/88, como sendo uma função exclusiva, do ponto de vista dos funcionários, das entidades sindicais.

Segundo Godinho (2017), a representação é uma importante prerrogativa e, se não, a mais importante função dos sindicatos, pois é através dela que tais entidades agem na defesa dos interesses da classe trabalhista no plano da relação de trabalho. Está prevista no Artigo 8º, III e VI, da Constituição Federal de 1988.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (BRASIL, 1988)

O autor diz que “essa função representativa, lato sensu, abrange inúmeras dimensões”, tais como: privada, administrativa, pública e judicial.

A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria. 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. No tocante à atuação judicial, ela se faz pelos meios processuais existentes. O mais importante caminho é o da atuação direta em favor dos membros da categoria, ainda que não associados, como sujeito coletivo próprio, tal como se passa nos dissídios coletivos e casos de substituição processual (esta, alargada também pela Constituição — art. 8º, III). (DELGADO, 2017, ps. 1527-1528)

É também uma atribuição sindical prestar assistência através da prestação de serviços como educação, saúde e lazer aos seus associados de forma a contribuir para o desenvolvimento do ser humano. Pode-se dizer que a função assistencial é uma forma de exercício à cidadania.

Alguns desses serviços são tidos pela CLT como deveres dos sindicatos. Por exemplo, manter serviços assistenciais de caráter jurídico, promover a fundação de cooperativas de consumo, fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais (art. 514). Entretanto, nesta extensão (dever e não mera função potencial), o diploma celetista não foi recebido pela Constituição de 1988; é que tais atividades não são, exatamente, deveres, mas somente funções e prerrogativas que podem ser, naturalmente, assumidas pelas entidades sindicais. (DELGADO, 2017, p. 1528)

As funções política e econômica dos sindicatos não são reconhecidas no Direito do Trabalho já que o texto legal foi escrito no período ditatorial do Brasil, que proibia quaisquer atividades políticas e econômicas, vide artigos 564, 511 e 521 da CLT:

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

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.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto

profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.
(Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário; (Incluída pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946) (BRASIL, 1943)

Porém essa vedação infringe os princípios de liberdade e autonomia sindical assegurados pela Constituição Federal, tornando-se assim, preceitos contraditórios e um dos mais eficazes instrumentos de controle estatal perante as organizações sindicais.

Sendo assim, pode-se dizer que, apesar das controvérsias, é papel dos sindicatos, - não só formar sua classe contra imposições políticas e auxiliar no desenvolvimento de senso crítico, garantindo a cidadania e os direitos de seus representados, - como também exercer atividades comerciais, de forma a incrementar suas receitas, garantindo, assim, a manutenção desses entes enquanto instituição social.

3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E FONTES DE CUSTEIO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

No presente capítulo serão abordadas as formas de receita do sistema sindical e como se dava a distribuição da dessas contribuições antes da promulgação da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, se atentando para a contribuição sindical obrigatória, visto que é a forma de tributação que mais gera discussões no âmbito político-ideológico, uma vez que sua obrigatoriedade fere os princípios de liberdade sindical e da dignidade da pessoa humana. E, ainda, o termo “contribuição” se torna contraditório, uma vez que passa a ideia de uma atitude de livre arbítrio do trabalhador enquanto é, na verdade, compulsório.

3.1 Princípio da Liberdade Sindical

3.1.1 Definição

José Cairo Junior (2017) leciona que a liberdade nada mais é que praticar o livre arbítrio; é característico do ser livre. Embora o exercício pleno da liberdade não seja possível dentro de um convívio em sociedade, uma vez que o limite de um indivíduo se dá quando sua liberdade vai de encontro com

a de outra pessoa. A partir dessa premissa é que vem a necessidade de estabelecer regras dentro dos quais o ser humano pode exercer seu livre arbítrio sem que interfira no direito de outrem.

A Constituição de 1988 tem, nos princípios de liberdade, a premissa para assegurar todos os demais direitos, como a liberdade de pensamento e de expressão; a liberdade política e religiosa; a liberdade de ir e vir, bem como o respeito à democracia. O Direito Coletivo de Trabalho foi conquistado com base nesses princípios fundamentais de liberdade, sendo a liberdade de associação uma das principais características do Estado Democrático de Direito.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, reconhece o Princípio da Liberdade Sindical desde a Convenção nº 87, em 31 de junho de 1948. Cairo Junior pontua três níveis distintos desse princípio, são eles:

- a) não pode haver, por parte do Estado, restrições para a criação, funcionamento, desmembramento ou extinção de uma organização sindical (liberdade de constituição);
- b) a lei não poderá obstar a filiação, permanência ou desligamento do associado a qualquer sindicato (liberdade de filiação);
- c) não se pode criar embaraço, de qualquer espécie, para o seu funcionamento, ou seja, para a sua organização e administração (liberdade de organização). (JUNIOR, 2017, p. 1125)

Maurício Godinho Delgado (2017) doutrina que o Princípio da Liberdade Sindical se caracteriza tanto pela liberdade de criação dos sindicatos e de sua auto extinção, como também pela prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, bem como a livre desfiliação. O art. 8º, V. da CF 88 delimita a prescrição já lançada, de forma genérica, no art. 5º, XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Em contraponto a isso, os trabalhadores somente se tornam uma organização caso se estruturam, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes a produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins. Por todas essas razões os princípios do Direito Coletivo do Trabalho que visam assegurar o surgimento e afirmação social do ser coletivo trabalhista enfocam seu comando normativo em direção às entidades organizativas e representativas dos trabalhadores. (DELGADO, 2017, ps. 1478-1479)

Desta forma, a Liberdade Sindical se mostra um princípio fundamental do Direito Coletivo de Trabalho, visando assegurar a existência dos sindicatos atrelada a sua manutenção e extinção, bem como a escolha de filiação por parte dos trabalhadores, sem que haja qualquer interferência do Estado e, muito menos, do empregador. Torna o sindicato, uma entidade com fim único e exclusivo de representar os interesses dos trabalhadores.

Por outro lado, o texto constitucional, ao mesmo tempo que garante tais prerrogativas, se mostra contraditório ao evidenciar, no art. 8º, II. da CF 88, que o trabalhador não poderá escolher se filiar em qualquer entidade sindical respectiva a sua categoria, limitando somente a filiação no respectivo sindicato de seu município. Além disso, é vedado a criação de mais de uma organização sindical no mesmo município (unicidade sindical).

3.1.2 O caráter compulsório da contribuição em afronta ao Princípio da Liberdade Sindical

Outra contradição da redação constitucional em relação ao Princípio da Liberdade Sindical é a contribuição sindical obrigatória, disciplinada pela Lei nº 5.452/43 da CLT e mantida até o ano de 2017, após a Reforma Trabalhista entrar em vigor.

A referida lei datada de 1943 previa um desconto no salário de todos os indivíduos que exercessem uma profissão, referente à contribuição sindical, ainda que esses não manifestassem o desejo de contribuir ou mesmo de se filiar a uma entidade sindical. O que se entende é que havia uma grande violação da liberdade do ser humano, pois esse não tinha o direito de escolha. Como uma pessoa pode ser obrigada a subsidiar uma luta com a qual ele não concorda? A contribuição sindical era, portanto, uma espécie de imposto; uma afronta ao Princípio de Liberdade Sindical.

Essas contradições levaram os especialistas a iniciar uma importante discussão sobre a necessidade de reformulação de tais diretrizes. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

A propósito, a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos, outros de origem autoritária-corporativa), tentada pelo Texto Máximo original de 88, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. Por isso, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema sindical, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena liberdade sindical. (DELGADO, 2017, ps. 1519-1520)

Além disso, cabe dizer que a obrigatoriedade da contribuição proporcionava uma certa estabilidade financeira nos entes sindicais, os mesmos não precisavam se esforçar para obter filiados, uma vez que independente disso, teriam o pagamento de todos os trabalhadores.

Mais ainda, os princípios da democracia sindical devem levar em conta a condição do indivíduo em si, pois o fato de pertencer a uma mesma categoria profissional, não faz com que os trabalhadores disponham do mesmo poder aquisitivo. O trabalhador que tem família, pessoas dependentes dele, não dispõe da mesma capacidade de contribuir que um trabalhador que não carrega essa responsabilidade, por exemplo. Portanto, uma taxa obrigatória, pode significar prejuízos na vida de uma pessoa, divergindo do principal papel dos sindicatos, que é a de buscar e garantir melhores condições aos trabalhadores.

3.2 Distribuição da Contribuição Sindical

O repasse compulsório da contribuição sindical até a promulgação da Reforma Trabalhista, em 2017, era feito pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano e era recolhido pelo Estado e distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, às federações, às confederações e à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho. A referida conta tem como objetivo subsidiar o Fundo de Amparo ao Trabalhador, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de

Desenvolvimento Econômico. Compete ao MTE expedir instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição da contribuição sindical.

Conforme estabelece o Art. 5º da Lei Nº 11.648, de 31/03/2008, assim é a distribuição:

- 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, 2008)

3.3 Fontes de custeio do sistema sindical antes da reforma

Até a implementação da Reforma Trabalhista, prevista na Lei 13.467/2017, os sindicatos eram custeados por quatro tipos de contribuições dos trabalhadores: a contribuição assistencial, a contribuição confederativa, as mensalidades dos associados para seus respectivos sindicatos e a contribuição sindical obrigatória.

A **contribuição assistencial** ou desconto assistencial, se dá por meio de uma obrigação facultativa, haja vista que é combinada entre o sindicato e os trabalhadores mediante acordo em assembleia. É feita por meio do desconto em folha de pagamento do trabalhador em uma ou mais parcelas ao longo do ano e tem como objetivo gerar receitas para cobrir os serviços assistenciais prestados pelos sindicatos, como a participação em negociações coletivas, por exemplo.

O Tribunal Superior do Trabalho formaliza o entendimento da não obrigatoriedade de tal contribuição mediante a Orientação Jurisprudencial de no 17 da SDC:

17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS - DEJT divulgado em 25.08.2014

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. (BRASIL, 2014)

Porém, esse desconto pode ser feito implicitamente pelo empregador desde que o trabalhador não se manifeste em oposição ao recolhimento. Fato que fez o Tribunal Superior do Trabalho a editar o Precedente Normativo nº 119 para que fosse proibido o desconto dessas “taxas” para trabalhadores que não fossem filiados ao sindicato.

A referida contribuição é, portanto, uma manifestação da vontade do próprio trabalhador de fortalecer seu sindicato. Além de ser um direito das associações sindicais, previsto no Art. 513, que disciplina que “são prerrogativas dos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas”.

A **contribuição confederativa** foi instituída na CF 88, no art. 8º, IV, tendo como finalidade o custeio do sistema confederativo como um todo (englobando o sindicato, a federação e a confederação), para a representação sindical dos mais diversos setores, além das profissões liberais.

IV: a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. (BRASIL, 1988)

Embora alguns estudiosos defendam a imposição desse recolhimento a todos os integrantes da categoria, ainda que não fossem filiados aos sindicatos, essa prática pode ser considerada controversa e, ainda, inconstitucional, por ferir o direito à liberdade sindical.

A bem da verdade, a contribuição confederativa é exigida dos filiados à entidade sindical respectiva – dir-se-ia “é obrigatória a eles” -, para o exercício eficaz do direito de oposição. Este direito, aliás, é um ponto de relevo, cuja apreciação tem sido feita pelo STF. É que a obrigação de pagamento – defendida por alguns estudiosos – de contribuição confederativa imposta à totalidade da categoria, isto é, aos laboristas em geral, sem distinção entre filiados e não filiados, implica violação à garantia

de liberdade de filiação sindical. A imposição indiscriminada do pagamento da contribuição fere o princípio da liberdade de associação e de sindicalização, expresso nos arts. 5º, XX, e 8º, V, da Constituição Federal, tornando passível de devolução os valores descontados ilegalmente. (SABBAG, 2017, p. 579)

Segundo Godinho (2017), a jurisprudência dos Tribunais Superiores tem entendido que a contribuição confederativa somente é válida para os trabalhadores sindicalizados, não sendo devida sua cobrança aos demais empregados. Nesse contexto, foi criado o Precedente Normativo nº 119, SDC/TST; Súmula n. 666, STF diz que:

Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014 "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados." (BRASIL, 2014)

Essa forma de contribuição, todavia, passa a ser bem diferente da contribuição sindical, já que não possui natureza tributária, - por ser derivada de uma assembleia geral e não de uma lei - e, conseqüentemente, não pode ser considerada obrigatória.

Segundo Godinho, as **mensalidades** dos associados do sindicato compõem-se de parcelas mensais pagas exclusivamente pelos trabalhadores sindicalizados, sendo, portanto, opções voluntárias de contribuições, comuns a qualquer tipo de associação, de qualquer natureza, e não somente sindicatos, prevista no Art. 5º, inciso XX da CF.

Os trabalhadores que aderem às mensalidades são beneficiados por inúmeros serviços prestados como, por exemplo, assistência jurídica, plano de saúde, opções de entretenimento e lazer, dentre outras coisas, funcionando como uma espécie de "troca".

E, por fim, a **contribuição sindical compulsória**, que é o objeto de estudo do presente trabalho. A referida contribuição tem sua origem no

Governo Vargas, em 8 de julho de 1940, através do Decreto 2.377 e, posteriormente, através do Decreto 5.452/43 e era chamada de imposto sindical compulsório. Portanto, essa forma de tributação é ainda mais antiga que a Constituição Federal de 88, o que legitima a necessidade de modernização dessa lei.

O recolhimento sindical obrigatório era previsto na CLT nos velhos artigos:

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579 – A contribuição sindical é devida por todos aqueles 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.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I – Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II – para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III – para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva [...]. (BRASIL, 1943)

O recolhimento sindical compulsório era, dessa forma, uma premissa feita a todos os trabalhadores que constituíam uma categoria profissional, independente de que eles fossem filiados ao sindicato correspondente ou não, da arrecadação anual de um valor equivalente a um dia de trabalho e revertido aos sindicatos no Brasil. Esse desconto era feito diretamente pelo empregador na folha de pagamento em todo ano no mês de março, sem que houvesse qualquer participação do empregado, esse valor era simplesmente descontado de seu salário.

4 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PÓS REFORMA TRABALHISTA

O presente capítulo abordará as mudanças advindas da Reforma Trabalhista com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Será proposto, ainda, novas fontes de receita, como alternativas à contribuição sindical compulsória. E, por fim, analisará jurisprudências do STF e do STJ em relação a obrigatoriedade ou não da contribuição.

4.1 Reforma Trabalhista

A reforma da legislação trabalhista, que visava a liberdade de negociação entre patronato e trabalhadores, estava sendo discutida desde o governo Dilma, como sendo uma das principais premissas para o desenvolvimento do país. Mas, por conta de pressões contrárias, principalmente por parte das entidades sindicais e do Partido dos Trabalhadores, a ideia acabou perecendo.

Foi então no início do governo do ex Presidente da República Michel Temer que a proposta de adequar as novas relações de trabalho foi apresentada na Câmara dos Deputados no dia 23 de dezembro de 2016, caracterizada no Projeto de Lei nº 6787/2016, pelo presidente em questão. A

Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, foi resultado da aprovação do projeto pelas duas casas do Congresso; no dia 26 de abril de 2017, pelo Plenário da Câmara dos Deputados, com 296 votos favoráveis e 177 votos contrários e, posteriormente, no dia 11 de julho, pelo Plenário do Senado Federal, com 50 votos favoráveis a 26 votos contrários, com 1 abstenção e 1 presidente.

A nova Lei trouxe mudanças tanto para os antigos contratos, que já estavam vigentes antes da reforma, como para os novos. A reforma trouxe mudanças em questões como férias, jornada de trabalho, remuneração, plano de carreiras, home office, demissão, negociação, representação, e até uma nova modalidade de contratação, o “trabalho intermitente”, entre outros pontos.

Todavia o aspecto mais polêmico da reforma foi o do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Assunto o qual fomentou diversos debates acerca do temor pelo enfraquecimento da organização sindical, o discurso era de que a receita iria diminuir consideravelmente, prejudicando, assim, a representatividade e a força dessa entidade.

Cabe ressaltar que o fim da compulsoriedade do recolhimento sindical não proíbe que os trabalhadores contribuam, apenas torna tal contribuição facultativa. É a garantia, portanto, de um direito, e não mais um dever. Para um melhor entendimento das alterações previstas nesse quesito, é válido fazer uma análise dos artigos 545, 578 e 579 da CLT, “dos direitos dos exercentes de atividades ou profissões e dos sindicalizados”, que fala da contribuição sindical.

O antigo art. 545, elucida que as empresas ficam obrigadas “a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados”, com um adendo “**salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades**”.

A mudança do referido artigo excluiu a última parte do texto, em que fala que o desconto da contribuição sindical independe de autorização prévia

por parte dos trabalhadores. Portanto, esse tipo de contribuição se torna facultativo, assim como todas as outras.

O art. 578 da CLT antes da reforma, esclarecia que:

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. (BRASIL, 1943)

Com o advento da Lei nº 13.467/2017” foi incluído ao final do parágrafo do referido artigo, o seguinte ditame: **“desde que prévia e expressamente autorizadas”**.

O original art. 579 da CLT dizia que a contribuição sindical era devida “por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou se uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão”.

Após a Reforma, esse mesmo artigo fala que 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”.

4.2 Novas fontes de custeio: alternativas à contribuição sindical obrigatória

É evidente que, com a revogação da compulsoriedade de contribuição, muitos trabalhadores irão decidir por não descontar essa taxa em sua folha de pagamento. Seja por não se sentirem representados pelos sindicatos de suas categorias, seja por simplesmente decidirem exercer sua liberdade de escolha. E ainda, é incontestável que um sindicato necessite de uma fonte de receita para viabilizar sua atuação na defesa e representação da classe trabalhista. Como solucionar essa questão?

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em janeiro de 2017 existia mais de 16 mil sindicatos no Brasil, o que mostra o número exagerado de organizações sindicais, não somente pela facilidade de criação de uma entidade sindical, visto que é só registrar no Ministério do Trabalho e em cartório. A estabilidade financeira que a contribuição obrigatória proporcionava, fazia com que aumentasse a criação de entidades sindicais de representatividade duvidosa, pois se mostrava ser um “negócio rentável”. Um exemplo disso é a quantidade de organizações sindicais criadas a fim de financiar interesses políticos, desvirtuando completamente sua função social.

A facultação da referida contribuição combate, portanto, a extinção de sindicatos que não representam e que não defendem os direitos do trabalhador, uma vez que se os mesmos não se sentirem representados, irão optar por não contribuir. Por consequência, a redução do número de sindicatos no Brasil, permanecendo aqueles com efetiva representatividade, implicará numa melhor – e mais justa - distribuição de repasse sindical.

Durante o Encontro Nacional da Indústria (ENAI) em julho de 2018, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) apresentou propostas para fortalecimento dos sindicatos, por meio de diversificação de receitas, qualidade na prestação de serviços e até compartilhamento de espaços, o que implica em redução de custos.

Os presidentes das federações das indústrias Leo de Castro, do Espírito Santo (FINDES), e Gilberto Porcello Petry do Rio Grande do Sul (FIERGS), apresentaram propostas no evento, com base no sucesso de suas respectivas gestões.

Segue trecho da matéria em que Leo de Castro discursa:

[...] “sindicato é igual a uma empresa, precisa de boa gestão”, defendeu o presidente da federação capixaba, que implantou o Índice de Desenvolvimento Sindical para medir o desempenho dos 33 sindicatos filiados e dos sete que estão em processo de registro. “Os sindicatos têm autonomia plena, cabe a nós induzir, motivar, mostrar o que é importante, apoiar as demandas que surgem. Esse é o nosso papel e é isso que a gente está fazendo de forma intensa”, disse.

Leo de Castro afirmou ainda que os sindicatos precisam ser vistos como instrumento de desenvolvimento. “Se o sindicato desaparecer, quem vai

bater na porta e dizer que estamos fazendo falta? Se a gente fizer esse exercício e concluir que ninguém vai questionar, alguma coisa muito errada precisa ser revista. Precisamos ser enxergados como instrumento de desenvolvimento, que aumenta a competitividade da indústria, melhora o ambiente de negócios, induz boas práticas e cria um cenário que oportunize desenvolvimento econômico para todos”, disse.

No encontro, a CNI sugeriu que os sindicatos realizem parcerias locais para oferecer aos associados descontos ou vantagens diferenciadas junto a instituições, que é o ponto chave do estudo, oferecendo serviços de qualidade, ou em outras palavras, uma contraprestação digna a seus associados os sindicatos não teriam problemas com receita, incentivariam a filiação do trabalhador junto ao órgão sindical, por meio de planos de saúde, odontológicos, opções de lazer, algo que realmente justifique a filiação.

Outro ponto interessante incentivado pela CNI, é a divisão de despesas e de mesmo espaço, o chamado *coworking*, nos quais empreendedores dividem uma mesma estrutura para reduzir os custos, o que sem dúvida é extremamente benéfico aos participantes.

Além de novas propostas, também se discutiu o fortalecimento de receitas já existentes, fortalecendo ou ampliando-as, como a arrecadação por meio de contribuição associativa.

Em ponto chave do encontro, discursou o Presidente da CNI, Robson Braga de Andrade, como segue em matéria:

De acordo com o presidente da CNI, Robson Braga de Andrade, a proposta para fortalecer os sindicatos da indústria começou a ser discutida em 2012, quando se tornou mais forte a possibilidade de aprovação de uma reforma trabalhista, o que ocorreu em 2016. “Começamos a pensar em como fazer com que os sindicatos tivessem, além da estrutura adequada para prestar serviço, a possibilidade de ter uma receita espontânea, comprometida pelas empresas em função do entendimento de que a vida sindical é extremamente importante para as elas”, afirmou ele, durante o Encontro Nacional da Indústria (ENAI), que reuniu dois mil representantes de empresas, sindicatos e das 27 Federações das Indústrias, em Brasília.

A prestação de serviços de qualidade e a defesa incondicional dos interesses da classe vão proporcionar que os sindicatos prosperem, o problema maior não se encontra na revogação da compulsoriedade da

contribuição sindical, feita pela lei 13.467/17, mas sim na inexistência de serviços ou na falta de qualificação dos mesmos, oferecidos pelos sindicatos, também em sua representatividade falha e falta de apreço com seu contribuidor, usando de suas receitas para fins políticos ou diversos que não trazem ao filiado benefícios capazes de incentivar a contribuição voluntária.

4.3 Decisões jurisprudenciais do STJ e do STF em relação a contribuição sindical pós reforma trabalhista

Para dar maior credibilidade ao presente estudo, se faz necessário a análise de algumas jurisprudências de nossos tribunais superiores em relação a obrigatoriedade da contribuição sindical, com o propósito de apresentar as divergências de pensamento a que se propõem.

Em recurso provido pela Desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar do TRT da 7ª região, foi utilizado argumento do STF, que declarou constitucionalidade da Lei 13.467/2017 dando fim a compulsoriedade da contribuição sindical:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA. REFORMA TRABALHISTA. CONSTITUCIONALIDADE. O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Adin 5794, entendeu pela constitucionalidade dos dispositivos legais advindos com a edição da Lei nº 13.417/2017, que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, estando condicionado o recolhimento à expressa autorização dos trabalhadores. Recurso provido.

(TRT-7 - RO: 00003418920185070029, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 30/01/2019, Data de Publicação: 30/01/2019)

Em contrapartida, o STJ firma diferente pensamento em relação ao fim da obrigatoriedade de contribuição, referindo-se a mesma como inconstitucional:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. RECOLHIMENTO. SERVIDORES PÚBLICOS. POSSIBILIDADE. 1. O Superior Tribunal de Justiça pacificou o entendimento de que a Contribuição Sindical, prevista nos arts. 578 e

seguintes da CLT, é devida por todos os trabalhadores de determinada categoria, independentemente de filiação sindical e da condição de servidor público celetista ou estatutário, excetuado, em relação a este, o inativo. 2. Recurso Especial não provido.

(STJ - REsp: 1770308 PI 2018/0226101-1, Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 13/11/2018, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 21/11/2018)

Nota-se que em REsp não provido pelo relator Ministro Herman Benjamin, argumenta que a Contribuição Sindical, prevista nos arts. 578 e seguintes da CLT, é devida independentemente de filiação sindical, excetuando-se o servidor inativo, mostrando claro atraso ao novo teor trazido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho objetivou, não somente evidenciar a importância das organizações sindicais, através do estudo da evolução histórica do sistema sindical brasileiro e sua função social, correlacionando com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como também delineou seus meios de custeio, focando na contribuição sindical, uma das principais alterações previstas na Lei n^o 13.467, caracterizada na Reforma Trabalhista.

Foi feita uma análise da compulsoriedade da contribuição sindical em detrimento ao Princípio da Liberdade Sindical como sendo a principal premissa para a mudança do texto legislativo em julho de 2017. E, por último, foi proposto recursos para viabilizar a atuação dos sindicatos, que tiveram suas receitas diminuídas após a revogação da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Diante da pesquisa feita, pode-se observar que as alterações mencionadas na Reforma Trabalhista foram de extrema importância para a modernização legislativa e, ainda, para a adaptar o texto constitucional às

novas relações de trabalho. A facultação da contribuição sindical confere ao trabalhador o exercício pleno de sua Liberdade Sindical.

É evidente que o número de contribuintes iria diminuir significativamente, trazendo enormes prejuízos às atividades sindicais. É direito do trabalhador que ele possa optar pelo desconto ou não do referido valor na sua folha de pagamento, seja por não se sentir representado pelo sindicato de sua categoria, ou pelo simples fato de exercer seu livre arbítrio. Por outro lado, o estudo reafirmou o que muitos doutrinadores vêm defendendo há muito tempo, o fato da contribuição ter se tornado facultativa não representa o fim ou enfraquecimento dos sindicatos.

Atualmente no Brasil existem mais de 17 mil sindicatos atuantes, esse número é exacerbado em relação ao mesmo número em outros países, por exemplo. O que se pode notar com essa informação é que tal exagero se dá, não só pela facilidade de criação de entes sindicais no Brasil, mas principalmente como forma de aproveitar os repasses subsidiários o qual uma organização sindical tem direito. Com isso, a receita arrecadada da contribuição sindical era distribuída para inúmeros sindicatos de representatividade duvidosa, muito deles criados para financiar atividades políticas, desvirtuando completamente sua função de representação e de garantia dos direitos do trabalhador.

A facultatividade da contribuição sindical permite que os contribuintes analisem melhor se os sindicatos de sua categoria estão de fato representando seus interesses, como deveria ser e, por consequência disso, haverá uma seleção espontânea, enfraquecendo os sindicatos pouco representativos. Por sua vez, a distribuição de contribuição sindical será mais justa, visto a diminuição de organizações sindicais.

Ainda há a vantagem de que os sindicatos deverão, por obrigação, melhorar a qualidade de suas atividades representativas, garantindo a defesa incondicional da classe trabalhadora, haja vista que o indivíduo só irá optar por contribuir uma vez que ele esteja satisfeito com o desempenho da organização.

Outra alternativa seria o fortalecimento de receitas já estabelecidas, como, por exemplo, a contribuição associativa. Melhorar os serviços prestados, como por exemplo, oferecer plano de saúde e plano odontológico de qualidade, cursos de capacitação, opções de lazer, além de realizar parcerias locais que os trabalhadores possam obter vantagens diferenciadas, dentre outras possibilidades.

A possibilidade de redução de gastos também é um ponto fundamental para a gestão sindical pós Reforma Trabalhista. Dividir despesas de infraestrutura entre entidades é uma alternativa muito viável e satisfatória.

Em suma, o presente estudo verificou que o fim da compulsoriedade da contribuição sindical não representa o fim dos sindicatos e sim, o fortalecimento representativo baseado na melhoria da qualidade de serviços prestados bem como na garantia de liberdade da pessoa humana.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. I Modulo do Curso Centralizado de Formação Política – Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. Brasília, 2006.

BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 19 de março de 1931. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm> Acesso em: 03 set. 2019

BRASIL. **Decreto de Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 set. 2019

BRASIL. **Decreto de Lei nº 11.648**, de 31 de março de 2008. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 31 de março de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 03 set. 2019

BRASIL. **Lei Nº 13.467/2017**, 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis de Trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 set 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 set 2019.

BRASIL. **Súmula do Tribunal Superior do Trabalho nº 666**. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>> Acesso em: 29 set. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial de nº 17 da SDC**, de 25 de agosto de 2014. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17> Acesso: 02 de out. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo nº 119 da SDC**, de 25 de agosto de 2014. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN_119> Acesso: 02 de out. 2019

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp: 1770308 PI 2018/0226101-1**, Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 13/11/2018, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 21/11/2018

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 7ª região. **RO: 00003418920185070029**, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 30/01/2019, Data de Publicação: 30/01/2019

CELESTE, Rafael. **Sindicalismo de Estado: O poder burguês dado aos trabalhadores**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado)-Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, Antônio Carlos. A história das organizações sindicais. **Arcos**, 2004. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>> Acesso: 20 set. 2019.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico**. A importância da organização sindical dos trabalhadores. Nota Técnica nº 151 de nov. de 2015. – Disponível em <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImpotanciaSindicatos.pdf>> Acesso em: 21 set. 2019.

FINDES. **CNI lança proposta para fortalecer sindicatos**. 2018. Disponível em: <<https://sistemafindes.org.br/news/cni-lanca-proposta-para-fortalecer-sindicatos/>> Acesso: 26 set. 2019

IPEA. **Pesquisa do Ipea traça um panorama dos sindicatos.** 2017. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29256> Acesso: 26 set. 2019

JUNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: Direito individual e coletivo do trabalho.** 13ª ed. Bahia: Juspodivm, 2017.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil.** 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SOUZA, Ana Paula Lemes de. Dignidade humana através do espelho: o novo totem contemporâneo. In: TRINDADE, André Karam (Org.); SOARES, Astreia (Org.); GALUPPO, Marcelo Campos (Org.). **Direito, arte e literatura: XXIV Congresso Nacional do CONPEDI.** Belo Horizonte: CONPEDI, 2015. p. 22-41.

GOMES, M. S. M.; SILVA, F. J. da. A origem dos sindicatos no mundo e no Brasil e a influência da OIT. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <<https://desfranzegomes.jusbrasil.com.br/artigos/593422255/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit>> Acesso: 19 set. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito Processual do Trabalho Esquemático.** 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SABBAG, Eduardo. **Manual do Direito Tributário.** 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 4ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.