

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

RICARDO CLEMENTE FERREIRA

**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – ANÁLISE DAS MUDANÇAS À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Campina Grande – PB

2018

RICARDO CLEMENTE FERREIRA

**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – ANÁLISE DAS MUDANÇAS À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Faculdade Reinaldo Ramos –
FARR, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Esp. Jardon Souza Maia

Campina Grande – PB

2018

F383c Ferreira, Ricardo Clemente.
 Contribuição sindical – análise das mudanças à luz da reforma
 trabalhista / Ricardo Clemente Ferreira. – Campina Grande, 2018.
 39 f.

 Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
 FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
 "Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

 1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Reforma Trabalhista – Contribuição
 Sindical – Brasil. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

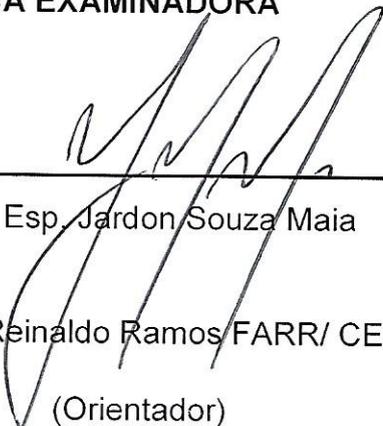
CDU 349.2(81)(043)

RICARDO CLEMENTE FERREIRA

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – ANÁLISE DAS MUDANÇAS À LUZ DA
REFORMA TRABALHISTA

Aprovada em: 12 de DEZEMBRO de 2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

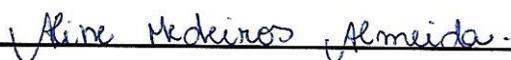
(Orientador)



Prof. Esp. Camilla Emanuelle Lisboa da Costa

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Profa. Esp. Aline Medeiros Almeida

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Dedico este trabalho a Deus e à minha família.
Sem eles essa caminhada jamais seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me sustentado até aqui, sem Ele seria impossível conseguir vencer tantas barreiras no caminho percorrido até esta reta final, Ele me deu força, me sustentou, disse não temas eu sou contigo, não te assombres, porque eu sou o teu Deus, eu te fortaleço, com a destra da minha justiça. “Isaias 10.41”.

Agradeço aos meus mestres que durante estes anos me ensinaram e contribuíram para o crescimento no estudo da ciência, aos meus amigos de classe que sempre estiveram juntos compartilhando e contribuindo para o aprendizado.

Agradeço aos meus professores Doutores e mestres que me acolheram e incentivaram nesta reta final, Prof^a. Olivia Gomes, lasley Almeida e secretária Luciana, Prof^a Juacely e Prof^o Jardon que não desistiram de mim, me incentivando e orientando com muito amor e paciência, mostrando o caminho a seguir. Aos funcionários da biblioteca que sempre me acolheram com amor e respeito. Aos funcionários da administração em todos os setores onde fui muito bem recebido e acolhido com amor naquilo que precisava.

Esta conquista Agradeço a minha família por pegar junto neste sonho, a minha esposa Joselma grande guerreira e incentivadora, as minhas filhas Renally e Rafaelly que suportaram em alguns momentos sem minha assistência, elas também me incentivaram. Agradeço “IN MEMORIAN” a minha mãe Denize Clemente que sempre acreditou em mim declarando com a sua forma humilde de falar, (meu filho vai ser um homem formado, um doutor se Deus quiser). Ao meu padrinho e pai de criação “IN MEMORIAN” Edmar de Azevedo Cavalcanti que sempre também declarou que eu iria se formar. Aos meus pastores João Roberto e Thadeu Borba, que me deram palavras de incentivo para o crescimento do conhecimento da ciência, aos meus mestres que contribuíram com amor passando os seus conhecimentos para nós. Muito obrigado a todos que me ajudaram a construir este sonho e pegaram junto comigo.

DEUS É MUITO BOM!

RESUMO

Existe a necessidade de uma análise temporal onde cada período pelo qual a contribuição sindical passou desde o seu surgimento precisa ser analisado. Para que seja possível entender a estrutura sindical, seus problemas, seus benefícios, e as consequências disso diante de mudanças drásticas, é importante que seja colocado em pauta o que os sindicatos como um todo fazem, bem como se faz necessário saber o que a reforma trabalhista trouxe como opção à desobrigação da contribuição sindical. O direito do trabalho sofreu um impacto direto já nos primeiros meses de vigência da reforma e seus resultados só poderão ser entendidos com o passar de mais algum tempo, mediante uma análise geral sobre o quadro. Com o surgimento da Consolidação das leis do trabalho foi anexado ao seu rol no decurso de tempo a contribuição sindical. Posteriormente até considerada como sendo de natureza tributária, diante de sua compulsoriedade. Porém a reforma trabalhista recentíssima do ano de 2017 veio quebrar esse paradigma, tornando-a como opcional. É bem que se diga que hoje, o Brasil é o país com o maior número de sindicatos, chegando aos 16 mil, o que é uma quantidade realmente assustadora, tendo em vista que a maior parte do financiamento deles adivinha das contribuições compulsórias. Esse quadro mudou, e com isso, veremos junto uma redução assustadora dessa quantidade de sindicatos que não poderão se manter. Essa pesquisa tem por escopo a reflexão, do antes, durante e depois da mudança do status de obrigatoriedade da contribuição sindical, e como isso poderá afetar as relações de trabalho.

Palavras-chave: Contribuição Sindical. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The need of a temporary analysis exists where each period from the appearance of the syndical contribution needs to be analyzed. So that it is possible to understand the syndical structure, their problems, their benefits, and the consequences of that before drastic changes, it is important that is put on the agenda the one that the unions as a whole does, as well as it is done necessary to know that the labor reform brought as option to the desobrigação of the syndical contribution. The right of the work suffered a direct impact already in the first months of validity of the reform, and the one that that will cart will only be able to be understood with passing of more some time, by a general analysis on the picture. With the appearance of the Consolidation of the laws of the work it was enclosed to his/her list in the course of time the contribution. Later until considered as being of tax nature, before his/her compulsoriedade. However the reform labor recentíssima of 2017 came to break that paradigm, turning her as optional. It is albeit it is said that today, Brazil is the country with the largest number of unions, arriving to the 16 thousand, what is an amount really frightening, tends in view that most of their financing guesses of the compulsory contributions. That picture changed, and with that, we will see a frightening reduction of that amount of unions that you/they cannot stay together. That research has for mark the reflection, of the before, during and after the change of the status of compulsory nature of the syndical contribution, and as that it can affect the work relationships.

Wordkey: Syndical Contribution. Right of the Work. He/she reforms Labor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
METODOLOGIA	Erro! Indicador não definido.
CAPÍTULO I	13
1. ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	13
1.1. DAS ENTIDADES SINDICAIS	13
1.2 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS.....	19
CAPÍTULO II	24
2. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)	24
2.1. DOS TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS DIANTE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	27
2.2. FORMAÇÃO DE COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS COMO TENTATIVA DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	28
CAPÍTULO III	30
3. IMPACTO DA DESOBRIGAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO	30
3.1. DA QUANTIDADE DE ENTIDADES SINDICAIS EXISTENTES.....	30
3.2 POSSÍVEIS PREJUÍZOS PELA FALTA DE COBERTURA DOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL	32
3.3. DO FUTURO DAS ENTIDADES SINDICAIS	34
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

Nessa pesquisa será analisado o instituto da contribuição sindical, com um comparativo das mudanças ocorridas na recente reforma trabalhista.

É importante que a análise seja exposta trazendo a reflexão se a reforma trabalhista avançou ou regrediu perante a legislação anteriormente existente que foi parcial ou completamente modificada.

A desobrigação da contribuição sindical proposta pela reforma trabalhista, em uma reforma trabalhista bastante criticada, não é impossível de futuras mudanças, mas o quadro atual é de adaptação às mudanças e de corte de gastos por parte dos sindicatos.

O foco é trazer ao debate a importância e funcionalidade de fato da contribuição sindical, e o que acarreta sua ausência nas relações de trabalho.

A importância dessa pesquisa está nos pontos a serem comparados diante da mudança na forma de atuação sindical, e o que exatamente isso implica, a ausência ou presença diante dos novos contratos de trabalho.

A pesquisa é de cunho teórico e sugestionável, com o intuito de analisar a importância dessa mudança dentro da reforma trabalhista e possível conscientização sobre o assunto, identificando se irá tornar-se relevante ou irrelevante.

Percebeu-se, que a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical foi alvo de disputas judiciais, tendo os sindicatos impetrado diversas ações diretas de inconstitucionalidade e mandados de segurança, por considerarem que matéria tributária deveria ser discutida e alterada apenas sob a ótica de lei complementar, o que foi julgado no STF sobre o citado tema.

O que a retirada da obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical pode interferir nas relações de trabalho?

É importante destacar que a desobrigação da taxa de contribuição sindical fez com que as centrais sindicais perdessem anualmente um valor bastante significativo, sendo esse valor considerado importante para o trabalhador, que antes não tinha alternativa senão permitir o desconto.

Importa destacar que a contribuição sindical não foi extinta, ela apenas deixou de ser obrigatória, sendo necessário, para tal desconto, que o trabalhador se manifeste extressamente dando permissão para que a taxa seja recolhida.

O avanço legislativo em ofertar a opção de participar ou não com o imposto sindical é considerado um ponto muito positivo. A partir dele, desobriga o desconto feito no salário do empregado, anualmente, independente da aceitação dele. A partir daí, o desconto só é realizado se o empregado expressamente autorizar.

É importante discutir sobre a abrangência e proteção que as centrais sindicais conseguem para os trabalhadores filiados, que deixam desacobertados os que não são, abrindo espaço para ocasionais abusos por parte de algumas empresas que se aproveitam das brechas contratuais para explorar os contratados, indo além do permitido pela lei, aproveitando-se da desinformação de alguns de seus empregados.

O presente trabalho objetiva analisar comparativamente as mudanças e consequências das mudanças ocorridas antes e depois da reforma trabalhista com relação à contribuição sindical.

1. Analisar a contribuição sindical antes da reforma trabalhista, sua base legal
2. Analisar a contribuição sindical depois da reforma trabalhista, o que mudou
3. Comparar efetivamente o antes e depois da reforma trabalhista, o que houve de benéfico e o que não ficou bem assegurado depois da reforma.

A pesquisa tem como finalidade analisar o imposto sindical, ou contribuição sindical, que antes era obrigatório, e passou a ser opcional.

A ótica é objetiva, pesquisando a utilização desse imposto, para onde ele era direcionado, e como ficou depois da reforma trabalhista.

Quanto ao método da pesquisa, a mesma considera-se indutiva, pois as informações obtidas a partir da doutrina, legislação e demais fontes permitirão uma visão ampla e objetiva do assunto, dando uma visão paralela ao estudo, “de acordo com o raciocínio indutivo, a generalização não deve ser buscada aprioristicamente, mas constatada a partir da observação de casos concretos suficientemente confirmadores dessa realidade” (GIL, 2008, p.29).

Quanto à natureza da pesquisa, considera-se aplicada, visto que “objetiva gerar conhecimento novos úteis para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais. (PRODANOV, 2013, p. 52).

Quanto à abordagem, será de forma qualitativa, onde “o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave (PRODANOV, 2013, p. 70).

Quanto aos objetivos da pesquisa, ela é explicativa, e Antonio Carlos Gil (2008, p.47) define a pesquisa explicativa como sendo aquela pesquisa que tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. E partindo desse método, entendemos que o objetivo precípua é justamente entender a interferência da contribuição sindical nas relações de trabalho.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados na pesquisa serão sistematicamente documentais, de modo a tornar o mais confiável e embasada possível a pesquisa proposta, e quanto a isso, “a pesquisa documental baseia-se em materiais que não receberam ainda um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (PRODANOV, 2013, p. 55).

CAPÍTULO I

1. ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A contribuição sindical ou imposto sindical, que tem sua natureza jurídica prevista no Código Tributário Nacional, era, perante a CLT contribuição obrigatória anual, devida pelos trabalhadores, onde o valor era destinado ao sindicato da categoria profissional, que trabalhava lhes garantido melhorias como assistência médica, jurídica, e as demais destinações de verba arrecadada previstas em legislação conforme supracitado.

Quanto à arrecadação obrigatória, também era possível associar a obrigatoriedade da contribuição, com a cobertura e abrangência das negociações coletivas, onde toda a negociação feita pelos sindicatos, eram estendidas aos trabalhadores da respectiva categoria de maneira automática.

1.1. DAS ENTIDADES SINDICAIS

Inicialmente se faz necessário uma breve e objetiva explanação acerca da hierarquia das entidades sindicais para que seja melhor compreendida a separação dos poderes inerentes ao tema:

Os sindicatos são considerados como entidades de primeiro grau, onde são responsáveis por agrupar trabalhadores ou empresas de uma mesma categoria em um ou mais municípios, no estado ou no país. Para existir uma confederação, é necessário reunir 5 sindicatos da mesma categoria. A Confederação é a reunião de pelo menos 3 federações. Apenas os sindicatos tem legitimidade para negociação coletiva.

É papel do sindicato lutar por melhores condições dos trabalhadores de sua classe junto às entidades patronais, bem como estar presente nas rescisões, organizar movimentos grevistas que buscam melhores condições de trabalho.

O sindicato é a organização de trabalhadores de determinada classe, regulamentado na CLT antes da reforma do artigo 511 ao art 514 e na Constituição Federal de 1988 no artigo 8º, inciso V.

No artigo, Dantas discorre resumidamente e de forma bastante elucidativa sobre o tema abordado das organizações sindicais:

É responsabilidade de o sindicato manter a organização de sua sede, não só em relação à estrutura, mas em relação à responsabilidade dos dirigentes sindicais que foram eleitos para colaborar com o crescimento da entidade sindical.

Cada diretor sindical terá uma função, para assim manter o sindicato mais organizado, desde o presidente que representa o sindicato em atos administrativos e jurídicos, assim bem como organiza as assembleias, observando sempre o quórum de diretores presentes. Assumindo o compromisso de respeitar os questionamentos e votos dos demais diretores. O tesoureiro é responsável pela organização financeira do sindicato, administrando e controlando os gastos apenas em prol da entidade sindical. Dentre estas funções tem-se o secretário de comunicação que é responsável por divulgar todos os atos realizados pelo sindicato e divulgar os projetos em prol da categoria, e com outros fins sociais.

Importante frisar que a organização do sindicato é composta por 7 dirigentes sindicais e 7 suplentes, todos com estabilidade sindical. (DANTAS,2014, encontrado em <https://odetedantas.jusbrasil.com.br/artigos/373229538/organizacao-sindical-nas-relacoes-de-trabalho> acessado em 01/12/2018)

Vê-se, portanto, que os sindicatos possuem sua própria organização fundacional, com funções bastante definidas e com previsão legal de funcionamento para cada situação como a gestão financeira e sua fiscalização, presentes no artigo 548 e seguintes da CLT, especificando a correta destinação dos valores arrecadados com a contribuição sindical obrigatória.

É interessante mencionar que nesses artigos supracitados, estão dispostos o conteúdo patrimonial dos sindicatos, a receita, aplicação, orçamento, créditos, e até mesmo dispõe sobre os bens imobiliários que os sindicatos possam ter.

Em suma, pode-se observar que os sindicatos trabalhista possuem toda uma estrutura legal de funcionamento devidamente prevista na CLT, sendo essa estrutura também estendida para a escolha de seus integrantes, não deixando de mencionar que eles possuem tempo determinado de participação nos sindicatos,

sendo seus mandatos eletivos de forma periódica, escolhidos entre seus associados. Senão vejamos:

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos :

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;
- b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria;(Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)
- c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter :

- a) a denominação e a sede da associação;
- b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida;
- c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;
- d) as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituição dos administradores;

e) o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução;

f) as condições em que se dissolverá associação.

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

(Encontrado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm acessado em 01/12/2018)

Conforme visto acima, a legislação delineou todas as nuances necessárias para o processo de habilitação de sindicatos, bem como seu funcionamento, eleição de membros e destinação de verba, o que não deixa margem clara para dúvidas sobre a legalidade e funcionamento deles. Até mesmo o espaçamento está devidamente delineado.

Há ainda, previsto da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus arts. 553 a 557, penalidades para quaisquer situação comum de descumprimento de sua legislação então vigente, seus estatutos ou assembleias, só sendo portanto, passível de interpretação, os casos não previstos nessa legislação.

1.2. HISTÓRICO SOBRE CONTRIBUIÇÕES

No dia 11 de novembro de 2017 passou a vigorar a lei da reforma trabalhista (Nº13.467 de 2017), onde entre muitas modificações, alterou o regime de participação do imposto sindical de obrigatório para opcional.

Anterior a essa reforma, existiam ainda quatro tipos de contribuição sindical, ou imposto sindical, que veremos em seguida, conforme doutrina:

Os autores indicam quatro espécies de contribuições sindicais: a legal, estabelecida para todos os trabalhadores (art. 548, a, da CLT), a assistencial, instituída em assembleia geral da respectiva

categoria, vedada, pelo Precedente Normativo nº 119, do TST, a sua inserção em acordos, convenções ou sentenças normativas:

“Contribuições sindicais – Inobservância de preceitos constitucionais. 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 outros da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”

A mensalidade, paga espontaneamente pelos associados, e a confederativa, prevista no art. 8º, IV, da Constituição Federal, considerada por renomados juslaboralistas não autoaplicável, foi, contudo, proclamada com autoexecutável pelo STF – Recurso Extraordinário n. 287.227-0. Tal contribuição, entendemos, deve ser paga por todos os trabalhadores, independente de sua condição de associado ou não. (ALMEIDA, 2014, P.57)

Conforme exposto acima, o entendimento predominante era a obrigatoriedade do desconto no pagamento do trabalhador, anual, da contribuição sindical. Era uma das formas que as centrais sindicais tinham para financiar suas atividades, com imposto de valor fixo para todos os trabalhadores, e em contrapartida, promoviam os acordos coletivos em prol de todos os empregados automaticamente acobertados.

É de bom entendimento lembrar que os sindicalistas, representantes da categoria, também acompanham os trabalhadores, durante a rescisão individual, no próprio sindicato, onde os valores dos cálculos são analisados e estando calculados corretamente, é deferida a rescisão. Isso sempre passou ao trabalhador segurança, pois assegura que os cálculos sejam feitos de maneira correta, e ele tem assim seus direitos garantidos ao fim da relação de trabalho. Esses são alguns pontos positivos da representação dos sindicatos.

Vale ressaltar que “A contribuição prevista em lei (parte final do inciso IV do art. 8º da Constituição) é a sindical, disciplinada nos arts. 578 a 610 da CLT. (MARTINS, 2014, PG.721).

Em se tratando de histórico sobre o imposto, Martins traz de maneira bastante esclarecedora, conforme vê-se a seguir:

O imposto sindical foi instituído com a Constituição de 1937, pois se conferia aos sindicatos, no exercício de função delegada do Poder

Público, a possibilidade de impor contribuições, mesmo que não fossem os contribuintes seus sócios, bastando pertencer à categoria profissional ou econômica (art. 138).

O Decreto-lei nº 1.402/39, em seu art. 3º, regulamentou essa possibilidade de o sindicato impor contribuições “a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas” (alínea f), que posteriormente passou a ser a alínea e do art. 513 da CLT. O art. 35 determinava que “os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato”.... (MARTINS, 2014, PG.721)

Conforme visto acima, desde 1937 os sindicatos estão regulamentados acerca da contribuição. Porém, foi só a partir de 1940 que o sindicato passou a ter exigência pecuniária, onde o já denominado como imposto sindical seria pago em uma única vez, de forma anual, porém não sendo essa a única receita gerada pelos sindicatos, tendo, juntamente com a contribuição obrigatória ou imposto sindical, a mensalidade sindical ou contribuição associativa, para os trabalhadores que também por livre iniciativa se associavam aos sindicatos da respectiva categoria profissional.

No decorrer dos anos, aconteceram ainda algumas tentativas de revogar a obrigatoriedade da contribuição sindical, ou mesmo sua extinção, como por exemplo, através das Medidas Provisórias nº 236, 258 e 275/90, mas que nunca se tornaram leis. Pode ser visto na leitura abaixo:

O Congresso Nacional apresentou um Projeto de Lei de Conversão, de nº 58/90, estabelecendo a extinção gradativa da contribuição em comento, em cinco anos. Esse projeto de lei foi aprovado pelo Congresso Nacional, porém foi vetado pelo Presidente da República, estando ainda em vigor os arts. 578 a 610 da CLT. (MARTINS, 2014, PG. 722)

Historicamente falando sobre a linha do tempo, a contribuição sindical obrigatória que teve seu início em 1937, se solidificou com o passar dos anos, sendo efetivada na CLT, tendo durado até a presente Reforma Trabalhista, onde aconteceram as modificações que tiraram a obrigatoriedade do pagamento da contribuição por parte dos trabalhadores.

1.3 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

O autor do artigo intitulado: As contribuições devidas aos sindicatos segundo a constituição federal e a consolidação das leis do trabalho, Fábio Maciel Ferreira , tratou de elucidar o tipo e destinação, além de suas principais fontes de cada contribuição, para que assim se fizesse entender com mais clareza e distinção entre elas. Senão vejamos:

a) Contribuição Sindical:

A contribuição sindical ou corporativa, anteriormente denominada Imposto sindical, é aquela obrigatória, prevista nos artigos 578 a 610 da CLT, os quais foram recepcionados pelo inciso IV do art. 8º. que refere em seu texto “a contribuição prevista em lei”.

Por ser prevista na CLT, é devida apenas por trabalhadores do setor privado, profissionais liberais e por empregadores, sendo excluído do custeio, portanto, o funcionalismo público.

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato, e favorece tanto o sindicato como a federação e a confederação, sendo o produto da arrecadação dividido entre as entidades sindicais na forma da lei.

b) Contribuição Social:

A contribuição social, associativa ou voluntária, ou ainda, mensalidade do associado, inserta no art. 548, alínea “a” da CLT, foi de igual forma recepcionada pela Constituição Federal/88.

Como o próprio termo está a definir, é aquela cobrada dos associados do sindicato, como retribuição pelos direitos que fazem jus, em virtude da sua condição de sócios, quais sejam, de votar, de ser votado, de influir diretamente nos destinos da entidade, independentemente da contribuição anterior.

É ampla a possibilidade de definir como ocorrerá a cobrança da contribuição social. E embora cobrada normalmente pelos sindicatos de seus associados, nada impede que seja cobrada pelas entidades sindicais de grau superior, federações e confederações, das entidades a elas filiadas.

c) Contribuição Assistencial:

A contribuição assistencial é devida em razão da campanha desenvolvida pelo sindicato em busca de melhores condições de trabalho, e que culmina com o estabelecimento de norma coletiva. Via de regra não é repartida com outras entidades sindicais, podendo, no entanto, ser cobrada pelas federações e confederações, quando estas substituem os sindicatos, nas hipóteses do artigo 611, § 2º e do artigo 857, parágrafo único, da CLT.

Dentre as formas de custeio das entidades sindicais, é a contribuição assistencial ou taxa assistencial, uma das que, ultimamente, vem suscitando grandes dúvidas entre os estudiosos do tema e nos próprios Tribunais.

A doutrina e a jurisprudência têm se firmado no sentido de que o desconto da contribuição assistencial somente é devido sobre a remuneração daqueles que são filiados aos sindicatos.

d) Contribuição Confederativa:

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi instituída a contribuição confederativa, para ser descontada em folha, tratando-se de categoria profissional, e destinada ao custeio do sistema confederativo.

Vale lembrar que por sistema confederativo entende-se pirâmide hierárquica na qual se encontram os sindicatos, como ente de primeiro grau, as federações e as confederações de trabalhadores e de empregadores, como entes de grau superior. Cada sindicato, uma vez arrecadando as quotas fixadas, repassa uma parte para os respectivos entes superiores. Se de empregado, através do desconto em folha, cabendo à assembleia geral determinar os termos da divisão da receita.

Esta contribuição só pode ser cobrada dos associados, pelas mesmas razões expostas para a contribuição assistencial. Neste sentido o Supremo Tribunal Federal vem decidindo, tanto pela auto aplicabilidade, como pela cobrança compulsória apenas dos associados. (FERREIRA, Fabio Maciel. *As contribuições devidas ao sindicatos segundo a constituição federal e consolidação das leis do trabalho*. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 13, no 1018. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2658/as-contribuicoes-devidas-ao-sindicatos-segundo-constituicao-federal-consolidacao-leis-trabalho>> Acesso em: 3 dez. 2018.)

Torna-se de grande importância destacar sobre o processo de cobrança da contribuição sindical, pois de acordo com a CLT antes da reforma, era devida independente de anuência do emprego, e recolhido anualmente e em cota única, o valor correspondente a 1 (um) dia de trabalho, sendo ele descontado em folha de pagamento durante o mês de março. Em sua obra, Martins esclarece:

Corresponde a contribuição sindical a um dia de trabalho para os empregados (inc. I do art. 580 da CLT); calculada sobre o capital da empresa, para os empregadores (inc. III do art. 580 da CLT); e para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais toma-se por base um percentual fixo (inc. II do art. 580 da CLT).

Fica recepcionado pela Constituição o art. 545 da CLT, ao mencionar que os descontos de contribuições podem ser feitos, desde que autorizados pelos empregados, salvo em relação à contribuição sindical, que é compulsória e independe da vontade do obreiro de

contribuir. Logo, o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento não está sujeita à anuência dos trabalhadores.

Pagarão a contribuição todos aqueles pertencentes à categoria, independentemente de serem sindicalizados, por se tratar de prestação compulsória, que independe da vontade dos contribuintes – daí sua natureza tributária. (MARTINS, 2014, Pg. 724)

A partir dessa informação, vê-se que a contribuição sindical antes da reforma sempre foi descontada de maneira compulsória, sem que fosse necessário nem mesmo a sindicalização do trabalhador para que sua cobrança ser realizada.

Observa-se que para cada tipo de trabalhador, existe o sindicato que representa tal categoria, para onde será destinada a verba, bem como para a confederação representativa do sindicato, ou federação. Efetuados os descontos, é anotado na CTPS do trabalhador pelo empregador, o respectivo valor, data e sindicato da categoria.

Quanto à aplicação da contribuição sindical, a verba objetiva conforme seguinte:

I – em se tratando de sindicatos de empregadores e de agentes autônomos: (a) assistência técnica e jurídica; (b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (c) realização de estudos econômicos e financeiros; (d) agências de colocação; (e) cooperativa; (f) bibliotecas; (g) creches; (h) congressos e conferências; (i) medidas de divulgação comercial e industrial no país e no estrangeiro, bem como outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional; (j) feiras e exposições; (l) prevenção de acidentes do trabalho; (m) finalidades desportivas;

II – quanto aos sindicatos de empregados: (a) assistência jurídica; (b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (c) assistência à maternidade; (d) agências de colocação; (e) cooperativas; (f) biblioteca; (g) creches; (h) congressos e conferências; (i) prevenção contra acidentes de trabalho; (m) finalidades desportivas e sociais; (n) educação e formação profissional; (o) bolsas de estudo;

III – quanto aos sindicatos de profissionais liberais: (a) assistência jurídica; (b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (c) assistência à maternidade; (d) bolsas de estudo; (e) cooperativas; (f) bibliotecas; (g) creches; (h) congressos e conferências; (i) auxílio-funeral; (j) colônia de férias e centros de recreação; (l) estudos técnicos e científicos; (m) finalidades desportivas e sociais; (n) educação e formação profissional; (o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos;

IV – quanto aos sindicatos de trabalhadores autônomos: (a) assistência técnica e jurídica; (b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (c) assistência à maternidade; (d) bolsas

de estudo; (e) cooperativas; (f) bibliotecas; (g) creches; (h) congressos e conferências; (i) auxílio-funeral; (j) colônia de férias e centros de recreação; (l) educação e formação profissional; (m) finalidades desportivas e sociais; (art. 592 da CLT).

As porcentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes (art. 593 da CLT). (MARTINS, 2014, Pg. 727)

Conforme supra descrito, é previsto na legislação cada destinação de verba recolhida da contribuição sindical, sendo utilizado em prol do bem estar dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional em que ele se adegue. Percebe-se também que não é só o trabalhador de determinada categoria que é representado pelas entidades de classe. Há a previsão legal para os autônomos, empregadores, profissionais liberais, e assim por diante. O que porventura não seja representado por sindicato específico, será associado ao sindicato mais próximo da categoria.

Como já discorrido, a contribuição sindical era de caráter obrigatório no tempo anterior à reforma trabalhista de 2017, e para tanto, sua inadimplência poderia resultar em cobrança judicial, por ter, a contribuição sindical à época, natureza de tributo. Senão vejamos:

Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho. Da certidão deverão constar a individualização do contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual é recolhida a importância da contribuição sindical, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

Foi recepcionado pela Constituição de 1988 o art. 606 da CLT que indica que a contribuição sindical, para ser cobrada judicialmente, necessita de que o Ministério do Trabalho a inscreva como título de dívida, mediante certidão expedida pela referida autoridade, em que o contribuinte é individualizado, indicando-se o débito e designando-se com o respectivo enquadramento sindical (§1º do art. 606 da CLT). O §2º do art. 606 da CLT demonstra que a cobrança judicial da dívida da contribuição sindical tem os mesmos privilégios gozados pela Fazenda Pública, nos termos da Lei nº 6.830/80, com a única exceção de que não há foro especial para a cobrança da dívida, como ocorre em relação àquela entidade.

Constituído o crédito tributário da contribuição sindical no prazo decadencial de cinco anos, o sindicato terá cinco anos para ajuizar a ação de cobrança da contribuição sindical, por ter esta natureza jurídica de tributo, nos termos do art. 174 do CTN. (MARTINS, 2014, Pg. 728)

Sendo assim, a contribuição sindical, caracterizada como imposto, também poderia ser cobrada de forma judicial, e transformada em dívida ativa, sendo bastante para tanto, a inscrição feita pelo Ministério do Trabalho. Essa dívida sendo executada de forma judicial, poderia acarretar desde o bloqueio de contas da empresa, a arresto ou sequestro de bens, até que bastassem o valor devido.

A contribuição sindical de forma compulsória, chegou a ser entendida como sendo de natureza tributária, mesmo tendo sido legislada pela CLT, e, diante disso, mesmo questionada durante muitos anos por empregados e empregadores sobre sua importância e o porquê da obrigatoriedade, seguiu sendo cobrada compulsoriamente até a mudança da legislação, fonte de estudo do segundo capítulo.

A contribuição sindical indiscutivelmente foi a principal fonte de renda e de financiamento de ações dos sindicatos existentes, como também por causa dessa destinação, tornou-se o nosso país o mais numeroso em sindicatos do mundo, sendo questionado inclusive se em alguns casos não havia sido criado para lavagem de dinheiro e desvio de verbas.

Em tempo anterior à reforma, repise-se, os sindicatos estavam à disposição dos trabalhadores das categorias às quais eles representavam, estando presente sempre nas rescisões contratuais, bem como disponibilizando de advogados quando fosse necessário, em litígios onde se via o seu direito em risco.

Diante da mudança ocorrida posteriormente, toda essa assistência presente no dia-a-dia do trabalhador precisou ser drasticamente alterada, e com isso, também o destino e o tamanho dos sindicatos, bem como suas despesas para manter-se, repensados de maneira rápida e eficaz.

As mudanças, vistas a partir de agora, na reforma trabalhista, trarão uma nova roupagem à representação do trabalhador perante a empresa, e o resultado das negociações só poderão ser vistos em um período de tempo superior a um ano da vigência da reforma.

CAPÍTULO II

2. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

A Lei nº 13.467/2017, que reformou a CLT, foi publicada no dia 13 de julho de 2017, e passou a vigorar no dia 11 de novembro de 2017.

Com a reforma trabalhista, entre muitas mudanças polêmicas e significativas nas relações de trabalho, também veio a desobrigação da contribuição sindical, modificando em sua totalidade o art. 545, CLT:

Antes da reforma: Art. 545 – Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

Depois da reforma: Art. 545 – Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, DESDE QUE POR ELES DEVIDAMENTE AUTORIZADOS, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Grifo Nosso - Encontrado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm em 03/12/2018)

Conforme o texto, com grifo próprio, porém em literalidade, a reforma desobrigou o desconto da folha de pagamento, sendo a partir de então, de livre iniciativa do empregado permitir tal desconto, como contribuição.

Essa alteração faz jus à Constituição Federal, em seu art. 8º, inciso V, onde diz que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. Nesse sentido, tornando a participação do trabalhador não sindicalizado como inexistente, pois não poderá manifestar seu ponto de vista em assembleias quando houver. Essas assembleias, antes da reforma, eram responsáveis via de regra pelas negociações entre classe de trabalhadores e empregadores, e o que ficava negociado naquela oportunidade tinha sentido erga omnes, ou seja, era aplicado a todos os trabalhadores daquela categoria.

Após a reforma, apenas é beneficiado com tais decisões quando houver, aqueles trabalhadores sindicalizados que o fizeram por vontade própria e informaram isso às empresas onde prestam serviço. A regra sobre a obrigatoriedade

do repasse pelo empregador ao sindicato segue inalterada, com a condição apenas da aceitação ou não do funcionário, e não mais de forma compulsória.

Existe, portanto, na visão dos doutrinadores, a suposta violação dos direitos ao condicionar de forma compulsória a cobrança da contribuição sindical. Discorre Martins:

A contribuição imposta por lei aos integrantes do sindicato viola a Convenção nº 87 da OIT, visto que implica filiação compulsória ao sindicato, estando ou não os trabalhadores a eles filiados. De outro modo, a cobrança da contribuição confederativa do empregado não sindicalizado atenta ainda mais contra o princípio da livre filiação ao sindicato. Não se pode atribuir a possibilidade de o sindicato cobrar contribuições de quem não está obrigado a cumprir seus estatutos. Os não sócios não estariam obrigados ao pagamento da contribuição confederativa, pois sequer gozam dos benefícios conferidos pela agremiação. Logo, a contribuição confederativa somente pode ser exigida das pessoas que forem sindicalizadas.

[..]

O Precedente 119 do TST esclareceu que “fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para o custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5º, inciso XX, e 8º, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização.” (MARTINS, 2018, PAGS, 1144/1145)

Conforme entendimento, os trabalhadores que não são mais obrigados a pagar a taxa assistencial em contrapartida, também não gozam dos benefícios direcionados aos sindicalizados, portanto, o trabalhador que assim quiser ser acobertado e recorrer aos sindicatos para orientação e até mesmo para usufruir de algum dos benefícios oferecidos, precisa informar de maneira clara e objetiva à empresa, tendo em vista que não há outra maneira senão por vontade própria e livre associação.

Há além do sindicalizado anual (aquele que paga com o valor referente a um dia de trabalho no ano) associados mensalistas que estes contribuem por meio de valor fixo, aprovada em assembléia, onde a maioria presente determina entre valores e demais situações passíveis de decisão, e os ausentes e demais acatam as decisões deliberadas pela maioria dos votos.

Tais Assembléias tem participação de todos os associados onde eles podem externar seus pontos de vista, porém, certos de que se diferente da maioria votante, precisarão acatar a decisão colegiada.

Generalizando as contribuições, dessa vez falando em contribuição assistencial, independente de previsão em acordo coletivo, bem se faz dizer que trata-se o desconto de autonomia em negócio jurídico privado. O artigo 7º, inciso XXVI da CF reconhece as convenções e acordos coletivos e seus conteúdos. Conforme entendimento de Sérgio Pinto Martins, esclarece:

Discute-se se o empregado pode opor-se ao desconto da contribuição assistencial. O sindicato quer exigir a contribuição com o fundamento de que a empresa estava representada pelo sindicato patronal na negociação da norma coletiva e não pode deixar de descontar do empregado a referida exigência, ainda que haja oposição do obreiro, pois fica sujeito à multa prevista na norma coletiva. O empregador, se atender à orientação do sindicato, fazendo o desconto, poderá ficar sujeito a ser acionado na Justiça do Trabalho pelo empregado que entender inexistir sua autorização para o desconto, razão pela qual não poderia ser este realizado a sua revelia. Afinal, quem tem razão?

O empregado não associado pode opor-se ao desconto, por não ser membro do sindicato, pois do contrário haveria violação do princípio da liberdade sindical. (MARTINS, 2018, PG. 1149)

Sendo assim, entende-se que a reforma trabalhista trouxe uma mudança brusca nas relações entre empregados e sindicatos, e diante do exposto nota-se que há ainda a tentativa de que os empregados de determinada categoria participem com a contribuição, porém a lei pós reforma determina que esse desconto só será efetuado com a permissão do empregado. Ou seja, de um lado os sindicatos defendem os benefícios a todas as classes, mas se o empregado considerar pensamento contrário, prevalece sua vontade.

A reforma trabalhista trouxe, nesse ponto, a liberdade do empregado, para que ele possa fazer suas próprias escolhas, se quer ser sindicalizado ou não, porém, é importante que o trabalhador vá em busca de informações sobre os benefícios e malefícios alcançados, e atender ao chamado, se assim considerar-lhe útil, da permissão para desconto em folha da contribuição.

Essa mudança na relação da contribuição sindical e o empregado trouxe uma condição de escolha para o trabalhador, porém sem a educação necessária sobre a

cobertura do mesmo, na condição de assistido pelos sindicatos, o que talvez seja um ponto necessário de consideração, tendo em vista que a divulgação em massa sobre a reforma trabalhista que dispõe a mídia, nem sempre é isenta de julgamentos e nem sempre atende de forma satisfatória ao que o trabalhador precisa de fato saber para caso ele opte pela não contribuição sindical em sua folha de pagamento. Refrise-se que é necessário ter informações a respeito para que a parte mais frágil da relação de trabalho não seja duramente prejudicada.

2.1. DOS TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS DIANTE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical foi oficializada durante a reforma trabalhista, e antes o que era negociado entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores, atualmente não mais abrange os que não são filiados aos sindicatos, agora por livre iniciativa. Isso interfere diretamente nas relações contratuais, pois, sem a cobertura do sindicato, mesmo que haja desvantagem para o trabalhador no acordo firmado, será considerado válido, tratando-se de mera flexibilização das relações de trabalho.

Tal acordo, contudo, não é permitido entre a empresa e qualquer funcionário indiscriminadamente. É necessário que a capacidade intelectual das partes seja presumida, tal como o parágrafo único do artigo 444 da CLT determina. Senão vejamos:

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, encontrado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm acessado em 03/12/2018)

Observe-se portanto, que o parágrafo novo orienta que para haver acordo entre o trabalhador e a empresa, necessário se faz a equiparação intelectual, porém, não explicitou o que era possível fazer nos demais casos concretos, o que direciona para a necessidade de manutenção da proteção sindical. Assim diz Mayara Barbosa em seu artigo:

Diante deste cenário, é entendido que funcionários não sindicalizados, sem os requisitos supramencionados necessários para auferir acordo com a empresa, não são capazes para tal feito, o que de certa forma os induzem a manter as contribuições sindicais.

Em decorrência disso, há uma lacuna sobre a interpretação no que diz a extensão dos acordos coletivos realizados pelo sindicato aos funcionários não sindicalizados.

Ocorre que com as reformas, a coletividade dos acordos se restringiu apenas a quem adere ao sindicato, individualizando e distinguindo, de certa forma, a vontade contratual entre os sindicatos e os não sindicalizados. (<https://juridicocerto.com/p/mayara-barbosa1/artigos/a-utilizacao-dos-acordos-coletivos-aos-trabalhadores-nao-sindicalizados-um-estudo-a-luz-da-reforma-trabalhista-4302> Acessado em 29/10/2018 às 09:26.)

Diante do cenário pós reforma, vê-se, portanto, que a desobrigação da contribuição acarreta o risco de contratos e acordos firmados de maneira desfavorável ao trabalhador que seja, pelo menos legalmente, apto para firmar os próprios acordos, e mais favorável para as empresas que requeiram um contrato com menos benefícios trabalhistas. Desse ponto de vista, não parece razoável a dissociação aos sindicatos.

2.2. FORMAÇÃO DE COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS COMO TENTATIVA DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Criado junto com a reforma trabalhista, e como alternativa à proteção do sindicato quando este não puder intervir, há a comissão dos empregados, nos termos do art. 510-A da CLT, em empresas com número de funcionários superior a 200 trabalhadores e que diante dos acordos, necessita apenas da presença do sindicato, sendo a negociação por conta da comissão escolhida. O artigo em sua literalidade diz:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Encontrado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm acessado em 03/12/2018)

Entretanto, para que seja válida a negociação entre a comissão e os empregadores, necessário se faz haver a recusa do sindicato na intervenção. Contudo, isso não significa que os trabalhadores, sejam de empresas com mais de 200 funcionários ou não precisem necessariamente aceitar toda negociação feita pelos empregadores.

Em todo o caso, o trabalhador pode se valer do acordo sindical mesmo não sendo ele filiado, pois tal acordo tem caráter normativo, e desde que eles façam parte da mesma categoria que o acordo firmado, porém, muito provavelmente será necessário que o trabalhador constitua um advogado para defender seus direitos, pois via de regra, o trabalhador não possui o conhecimento necessário para assegurar todos os seus direitos sem uma ajuda sindical ou do profissional da advocacia.

Conclui-se portanto, que mesmo sendo a contribuição de caráter não-obrigatório, e a cobertura por parte do sindicato seja importante para o trabalhador, a legislação ainda abre brechas para novas interpretações e criou alguns mecanismos de defesa que em tese poderiam funcionar, para que os empregados não estejam à mercê da exclusiva interpretação do empregador perante seus direitos e benefícios.

Sem valer-se do acordo sindical firmado pela categoria, sendo o trabalhador parte da parcela que pode firmar acordo por si próprio, como no caso do trabalhador que possui ensino superior, não será necessariamente sinônimo de conhecimento de direitos trabalhistas, entendendo-se erroneamente que ele seja equiparado intelectualmente para negociar com seu empregador a forma de acordo proposta. Isso é mais uma brecha da reforma trabalhista, pois, os danos causados ao trabalhador nesse sentido pode ser de caráter irreversível, não sendo, em muitas vezes, bom senão para o empregador, por ter condições de, nos casos em que o empregador não haja conforme a legislação ordena ao pé da letra, gerir o contrato de trabalho da maneira como bem lhe favorecer.

CAPÍTULO III

3. IMPACTO DA DESOBRIGAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme já iniciada a discussão, a desobrigação do pagamento da contribuição sindical poderá acarretar danos irreversíveis aos direitos do trabalhador, pois, em sua maioria esmagadora, não possui as informações necessárias de garantias trabalhistas, ficando à mercê dos empregadores, onde, em muitos casos, podem usufruir dessa fragilidade para fazer com que o trabalhador não usufrua de seus direitos que foram duramente conquistados no decorrer de décadas de luta.

A conscientização sobre a importância dos sindicatos é essencial para que essa luta seja mantida, pois, um sindicato não é apenas uma reunião de pessoas que trabalham na mesma categoria de maneira aleatória. São trabalhadores eleitos em assembléia, devidamente regularizada, e que durante todo o mandato estarão lutando para que os direitos do trabalhador sejam respeitados.

Ao longo desse último capítulo intenta-se analisar da maneira mais clara e justa possível sobre os possíveis impactos causados pela reforma trabalhista no que consta a desobrigação da contribuição sindical perante as relações de trabalho.

3.1. DA QUANTIDADE DE ENTIDADES SINDICAIS EXISTENTES

Se faz necessário nesse momento abrir um parêntese pra breve comentário a respeito de uma pesquisa do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, sobre o número de sindicatos existentes até o ano de 2017.

Segundo o IPEA, o maior número de sindicatos vê-se na zona urbana, porém, o maior número de filiações ocorre na zona rural. Porém, o que merece um destaque nessa situação é de fato a pulverização a respeito do crescimento do número de sindicatos, pois, apesar de legalmente instituídos e correspondentes à cada categoria profissional, em tempo anterior à reforma já era questionado sobre a real necessidade de tantos sindicatos espalhados pelo Estado como um todo.

Em tempo anterior à reforma, conforme já discutido, havia a distribuição da verba referente à contribuição sindical compulsória, portanto, essa verba financiava a maior parte dos sindicatos e suas ações. Ocorre que, com a mudança na legislação, a tendência é que esse número, que até janeiro de 2017 era de 16.491 sindicatos entre urbanos, rurais, públicos e privados, sofresse uma drástica e considerável redução.

Além disso, conforme citado no presente trabalho, os sindicatos já sofriam com problemas estruturais de ordem organizacional, tais por exemplo, a cobertura da área ser restrita a determinado município, mesmo sendo tal município de extensão muito pequena, o que ocasionava basicamente a destinação de verba para manutenção dessa estrutura, que nem era correspondente ao número de filiados compulsórios. Segue estudo do IPEA:

O Brasil possui, atualmente, 16.491 organizações de representação dos interesses econômicos e profissionais, sendo 5.251 de empregadores e 11.240 de empregados. Os sindicatos de trabalhadores são 10.817. Esses dados são reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e estão disponíveis no texto escrito por André Gambier Campos: *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?*. No estudo, além de discutir a vastidão dessas organizações, o autor faz um comparação internacional e aponta as fragilidades das instituições.

A maior parte dos sindicatos de trabalhadores (73,8%) encontra-se na área urbana, e as regiões que mais concentram esse tipo de representação são a Sudeste (33,1%), a Nordeste (27,0%) e a Sul (23,8%). A maioria das instituições são dedicadas aos trabalhadores privados (43,4%), enquanto 17,4% têm como filiados os empregados públicos. (Encontrado em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29256 acessado em 03/12/2018)

Portanto, já havia uma preocupação nítida sobre o funcionamento da estrutura organizacional dos sindicatos, e era importante uma reformulação na legislação referente a eles. O grande ponto de interrogação é saber de fato se a desobrigação da compulsoriedade da contribuição seria a alternativa correta para resolver esses pequenos impasses. O que é interessante colocar na balança é o quanto uma desobrigação de onerosidade torna prejudicial à proteção do trabalhador – parte mais frágil da relação de trabalho.

3.2 POSSÍVEIS PREJUÍZOS PELA FALTA DE COBERTURA DOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Decorrido um ano de reforma trabalhista, ainda se tem muitos questionamentos sobre a real efetividade de suas mudanças, contudo, o que se vê de prático é uma diminuição drástica do número de ações na justiça trabalhista, sendo, segundo dados do TST divulgados em novembro/2018, uma queda de 36% no número de ações ajuizadas no período.

A Lei Ordinária que modificou a reforma trabalhista é constitucional, e no que tange à contribuição sindical tornando-a facultativa é perfeitamente válida.

O que tem sido questionado de forma ampla e notória é sobre o papel do sindicato nesse pós reforma, tendo em vista que como já dito, a contribuição sindical compulsória era a principal fonte de financiamento sindical, e em contrapartida se dava a presença constante na assistência ao trabalhador, inclusive e principalmente na rescisão, onde havia o desvinculamento da empresa e o trabalhador muitas vezes precisava de orientação quanto ao que seria devido pela empresa, que não fosse o RH ou a contabilidade da própria empresa rescindinte.

Quanto à reforma trabalhista como um todo, o que por um lado pode ser comemorado quanto à efetividade e celeridade da justiça do trabalho para quem de fato dela precisar, por outro pode ser enxergado como preocupação, pois, cresceu o trabalho informal e tornou o acesso ao judiciário mais duro e inflexível para o trabalhador.

O sindicato tem participação importante nesse processo, pois, depende muitas vezes da orientação correta ao trabalhador do que lhe é devido e da regularização e formalização do trabalhador, pois, em sua maioria esmagadora de vezes, o trabalhador não sabe recorrer ao Ministério Público do Trabalho para lhes defender em seus direitos, e este, por sua vez, para que vá à empresa que está descumprindo regras trabalhistas, precisa ser provocado de alguma maneira, ou seja, depende de denúncias, estas feitas pelo próprio trabalhador ou pelos sindicatos.

Diante desse quadro, é importante que seja analisado o papel dos sindicatos antes e depois da reforma, pois a reforma trabalhista fez com que fosse reduzido em

muito o trabalho efetivo dos sindicatos junto às empresas, devido à falta de informação dos trabalhadores sobre a importância de ser sindicalizado, e em paralelo a isso, um trabalho feito por alguns empregadores no sentido de pressionar os empregados, conscientizando-os de maneira negativa com relação ao trabalho do sindicato no sentido de defender e orientar o trabalhador sindicalizado.

Hoje, o que pode ser visto, é uma luta dos sindicatos no sentido de reformar a mudança trabalhista para que essa contribuição volte a ser obrigatória, tendo no judiciário atualmente número superior a 14 ADIN's sendo discutidas, e o Supremo Tribunal Federal já tendo se pronunciado, em dizer que é constitucional a facultatividade da contribuição, e não, obrigatória.

Os sindicatos a partir da vigência da reforma trabalhista precisarão possuir um tipo de auto financiamento, e que seja capaz de se manter atuante, pois, não foi entendido como justa a constitucionalidade da cobrança, e sendo assim, continuará sendo facultativo o pagamento da contribuição sindical, da forma como foi recentemente legislada, sendo que para que o funcionário contribua para o sindicato, manifeste expressamente que deseja fazê-lo. O STF tratou de manifestar-se sobre o tema, na recente ADI nº 5794:

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, que redigirá o acórdão, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade. Vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator), Rosa Weber e Dias Toffoli. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 29.6.2018. (Encontrado em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954> acessado em 03/12/2018)

Essa decisão afeta diretamente todo o setor sindical, tendo em vista que o Órgão do Superior Tribunal Federal, máxima autoridade judicial, entendeu pela não-obrigatoriedade da contribuição e que os sindicatos a partir de então deverão buscar meios de sustento para não desaparecerem do meio visto que, mesmo existindo em empresas com número superior a 200 funcionários as comissões de representatividade, toda uma coletividade que lutou por décadas por seus direitos trabalhistas põe-se em risco caso os sindicatos deixem de existir e de negociar seus direitos trabalhistas, vindo a arriscar o desaparecimento do respeito ao que se lutou

arduamente e de ver muito do que se conquistou não ser cumprido regiamente, sendo mais difícil a partir desse ponto que se faça cumprir a lei.

O trabalhador perde, o Ministério Público do Trabalho perde, pois afinal, os sindicatos são de alguma forma fiscais da legislação, e sendo assim, essa facultatividade deixa instável toda uma sociedade trabalhadora que não sabe ao certo os rumos que tomarão o emprego ou desemprego no país.

O radicalismo das decisões tomadas em reformas legislativas tornam-se evidentes apenas quando um dos lados começa a ter graves prejuízos decorrentes daquela mudança. Atualmente não pode ser bem mensurada, além da redução significativa no número de ações ingressadas na Justiça do Trabalho.

As ações sendo reduzidas na Justiça do Trabalho, de fato concorrem para que seja a justiça mais célere existente, assegurando que o trabalhador que tenha seu direito ameaçado ou ultrajado não precise aguardar por anos em um processo incerto. Por esse ponto, ganhou a sociedade.

No outro ponto, há de se discutir se a redução das ações na Justiça do Trabalho decorrem também de um cerceamento do direito do trabalhador, diante do possível excesso de flexibilização por parte da legislação que rege o trabalhador. O excesso de alternativas para contratos de trabalho possibilitaram que dentre os mais diversos tipos de situações fossem aceitos.

Contudo, corroborando para um cenário preocupante, vê-se os sindicatos sem notável participação nas negociações, tendo em vista que não mais representam a maioria absoluta dos trabalhadores, como antes da reforma. Criou-se, como já explanado, algumas outras alternativas para que essa falta fosse suprida, porém, todavia, não tem-se ainda uma segurança jurídica de que de fato surta o efeito esperado.

3.2. DO FUTURO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Como última parte do presente estudo, se faz necessário propor uma análise sobre o impacto da ausência dos sindicatos nas negociações coletivas e nas relações trabalhistas, quais poderão ser as alternativas mais viáveis para assegurar

o direito dos trabalhadores que porventura se achem ameaçados, ou que possam sofrer prejuízos em convenções coletivas entre os sindicatos.

Críticas severas foram e continuam sendo disseminadas sobre a sindicalização, porém, há de se entender que toda história tem dois lados.

O que se critica de fato em parte tem sua razão, o que não pode passar despercebido, por exemplo, é o fato de que os sindicatos passaram por graves problemas estruturais, e que a área abrangida apresentava muitas vezes a possibilidade de se criar um sindicato desnecessário, por falta de renovação inclusive de seu estatuto, tendo em vista que a área de abrangência do sindicato não deveria ser inferior a um município, mas se observar a área do município sem considerar o número de sindicalizados, corria-se o risco de criar um sindicato com uma receita que não teria sequer como pagar sua estrutura. Ainda mais agora depois da reforma.

Os sindicatos ingressaram, nesse último ano, pelo menos 14 Ações Diretas de Constitucionalidade, sob a alegação de que a contribuição Osindical tratava-se de uma contribuição tributária, e portanto, não deveria ter alterado por lei complementar. O que não se sustenta, pois a Lei que instituiu a reforma trabalhista, nº 13.467/2017 é lei ordinária, e a contribuição sindical não é tributária, conforme o entendimento já consolidado do STF.

O intuito dos sindicatos seria de que a contribuição sindical voltasse a ser obrigatória e descontada de maneira compulsória, e assim, se manteria como sendo principal fonte de financiamento dos sindicatos para funcionamento. O que não se sustentou.

Até agora, não houve entendimento contrário à reforma trabalhista, por ser entendido que os sindicatos são entidades de representação sem natureza tributária, e que devem ter seu sustento de maneira voluntária através de seus associados, de maneira a não distorcer o real sentido de ser sindicalizado.

A luta agora dos sindicatos é se mostrar necessário em busca dos direitos trabalhistas daqueles a quem foi confiado sua representação, e isso requer muita conscientização sobre a sua importância, atuação, necessidade, para que não passe a ser meramente uma entidade de classe de onde não se vê uma atuação em prol de quem os representa.

A busca pela representação de uma classe torna-se de suma importância em um país onde direitos trabalhistas são continuamente desrespeitados.

Há sim muitas críticas sobre a quantidade de sindicatos no Brasil, que em muito ultrapassam a quantidade de sindicatos nos demais países. Sim, isso é verdade. Porém, esse é um problema estrutural, organizacional, como já foi discutido no presente trabalho.

O que não torna os sindicatos dispensáveis, pois, através deles, a classe trabalhadora consegue se sobressair diante das dificuldades, conseguindo ter suas férias, folgas, horários, dentro do possível, respeitados.

Com a desobrigação da contribuição, certamente esse número de sindicatos cairá para menos da metade em um período de tempo de cinco anos, pela impossibilidade de manutenção de seus trabalhos. A prova disso começou bem rápido, visto que a Central Única dos Trabalhadores (CUT) enfrenta uma crise sem precedentes, onde recentemente na mídia foi noticiada, tendo sido inclusive motivo pelo qual houve mudança do prédio onde era instalada para um prédio menor, diante do necessário e urgente corte de gastos:

Vagner Freitas, presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), está cada vez mais longe do poder e mais perto de Deus. Para fazer dinheiro, a entidade — a maior das centrais sindicais, braço político do petismo agora derrotado — sairá do prédio próprio no bairro do Brás, em São Paulo, sua sede há 23 anos, para um endereço no centro antigo da cidade. No fim de julho, a Executiva da CUT aprovou a venda do local. Avaliado em R\$ 40 milhões, o imóvel com sete andares está sendo negociado com a Igreja Mundial do Poder de Deus, que ocupa um quarteirão inteiro do outro lado da rua. O negócio ainda não foi fechado, mas Freitas já decidiu pela saída do Brás, o berço do sindicalismo paulista. O fim da contribuição sindical obrigatória, levado a cabo pela reforma trabalhista do governo Michel Temer, levou a CUT à bancarrota. (Encontrado em <http://painelpolitico.com/politico/cut-demite-pode-mudar-de-predio-e-afunda-na-maior-crise-sindical-ja-vivida/> acessado em 03/12/2018)

Conforme foi visto anteriormente, é necessário se adaptar aos tempos austeros que se estabeleceram, e a mudança do prédio da CUT para um prédio menor, fazendo cortes inclusive na equipe foi reflexo dessa mudança notável. Já não há mais como esperar muito sobre novas possíveis decisões que mudem esse quadro, e agora mais do que nunca se faz urgente que a classe sindical tenha meios de se auto sustentar, sob risco de desaparecer.

O que se espera de toda essa mudança é que os direitos trabalhistas continuem sendo mantidos, defendidos, senão pelos sindicatos, mas pelos conselhos de classe dentro das empresas, pelos advogados em geral, ou por quem mais possa assegurar uma justa relação sem prejuízos a nenhuma das partes.

CONCLUSÃO

Conclui-se portanto que a luta dos sindicatos em manter-se presente e manter a obrigatoriedade da contribuição sindical, como forma de manutenção da principal fonte de financiamento dos sindicatos está ainda longe de acabar, mas por enquanto pode-se considerar perdida.

No primeiro capítulo abordou-se o período anterior à reforma trabalhista desde o início, onde a evolução pela qual a contribuição sindical foi submetida, até mesmo sendo chamada de imposto sindical de natureza tributária, que no decorrer dos anos foi devidamente prevista na CLT com toda a sua estruturação e funcionamento. Viu-se crescer de forma desordenada o número de sindicatos pelo país, tendo sido considerado o país com o maior número de sindicatos do mundo.

No segundo capítulo, já no momento imediato pós reforma trabalhista, foi mostrado como a desobrigação da contribuição sindical foi aprovada e legalizada, como foram criados mecanismos alternativos à presença sindical dentro das empresas com número superior a 200 funcionários dentro da própria CLT e mesmo diante de ações intentando mudar esse quadro, passou a não mais existir a contribuição sindical obrigatória, obrigado os sindicatos a se reestruturarem de maneira a serem a partir de então auto sustentáveis.

No terceiro e último capítulo foram apresentados os primeiros resultados da reforma trabalhista quanto à contribuição sindical, com seus efeitos imediatos culminando uma crise sem precedentes na Central Única dos Trabalhadores com redução de custos e dispensa de funcionários, e o chamamento à reflexão sobre como poderia ser o futuro breve diante do fim da contribuição, o que foi visto que colocou-se em risco uma das proteções ao trabalhador de forma mais efetiva e que será necessário uma conscientização de um todo para que o trabalhador não sofra danos maiores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 8. ed. São Paulo – Saraiva, 2014.

BARBOSA, MAYARA. **Jurídico Certo**. A utilização dos Acordos Coletivos aos trabalhadores não-sindicalizados. 2018. Encontrado em <https://juridicocerto.com/p/mayara-barbosa1/artigos/a-utilizacao-dos-acordos-coletivos-aos-trabalhadores-nao-sindicalizados-um-estudo-a-luz-da-reforma-trabalhista-4302> Acessado em 29/10/2018 às 09:26.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Encontrado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm acessado em 01/12/2018)

ALAN, Alex. **CUT demite e pode mudar prédio e afunda na maior crise sindical já vivida**. Encontrado em <http://painelpolitico.com/politico/cut-demite-pode-mudar-de-predio-e-afunda-na-maior-crise-sindical-ja-vivida/> acessado em 03/12/2018)

DANTAS, Luzia Maria Fontenele. **Organização sindical nas relações de trabalho**. disponível em <https://odetedantas.jusbrasil.com.br/artigos/373229538/organizacao-sindical-nas-relacoes-de-trabalho> acessado em 01/10/2018 às 23:21.

FERREIRA, Fabio Maciel . **As contribuições devidas ao sindicatos segundo a constituição federal e consolidação das leis do trabalho**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 13, no 1018. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2658/as-contribuicoes-devidas-ao-sindicatos-segundo-constituicao-federal-consolidacao-leis-trabalho>> Acesso em: 3 dez. 2018.

GIL, Antonio Carlos, **Métodos e técnicas de pesquisa social**, 6. ed., São Paulo – SP, Atlas, 2008.

Instituto de Pesquisa Avançada, **Dados sobre o número de sindicatos no Brasil**. disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29256 Acessado em 22/11/2018 às 08:47

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 34 ed. Saraiva Educação. São Paulo, 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**. 2. Ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <http://www.feevale.br>. Acesso em: 31/10/2017.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Ações trabalhistas caem pela metade**. Ano de publicação 2018. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2018-nov-07/ano-lei-acoes-trabalhistas-caem-metade> Acessado em 14/11/2018 às 21:32.