

REFORMA TRABALHISTA: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA E FUTURO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Denise Fincato
Maria Claudia Felten

Resumo: A contribuição sindical sempre foi muito contestada no Brasil, devido à sua compulsoriedade, já que toda a categoria profissional e econômica, independente de ser associada à entidade sindical, era obrigada a pagar. A Lei nº 13.467/2017 traz mudanças significativas para as entidades sindicais, sendo que as três que mais chamam a atenção são: a preponderância do negociado sobre o legislado; a extinção da assistência no final do contrato de trabalho e a facultatividade da contribuição sindical que passa a ser facultativa. As alterações põem em xeque a estrutura e funcionamento do Sistema Sindical no Brasil. Mas, ao contrário do que se poderia supor, o resultado a longo prazo pode não ser tão funesto.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Sindicatos. Contribuição Sindical.

Sumário: 1 Introdução. 2 Reforma Trabalhista e um Novo Direito do Trabalho; 2.1 Crise do Emprego e do Capital; 2.2 Lei nº 13.467/2017: Avanço ou Retrocesso na Sociedade do Trabalho Atual; 2.3 Entidades Sindicais na Reforma Trabalhista. 3 Contribuição Sindical na Perspectiva da Reforma Trabalhista; 3.1 Contribuição sindical: Compreensão de seu Histórico para Projeção do Futuro; 3.2 Contribuição Sindical e Liberdade Sindical; 3.3 Receitas Sindicais: Particularidades na Arrecadação da Contribuição Sindical; 3.4 O que Mudou com a Reforma Trabalhista? 4 Conclusão. 5 Obras Consultas.

INTRODUÇÃO

O Brasil passa por sua pior crise, que abrange as dimensões moral, política,



Denise Fincato

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid (2017). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (2001). Professora Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCRS. Advogada trabalhista, sócia de Souto Correa, Cesa, Lumertz e Amaral Advogados.

Maria Claudia Felten



Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul – UCS. Coordenadora da Pós-Graduação Lato Sensu do Direito da IMED/Porto Alegre. Professora da Graduação do Instituto Metodista de Porto Alegre – IPA. Advogada e sócia na Felten Advogados Associados.

econômica e financeira. Este conjunto, face a insegurança que gera, causa altos índices de inflação¹, desemprego², demissões em massa e falência de empresas. Um dos mecanismos de resgate do setor produtivo, usual nos Estados em idênticas condições, é a flexibilização da legislação trabalhista, com a regulamentação de institutos como o trabalho intermitente, a terceirização e o teletrabalho, dentre outras alterações

A Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, é uma resposta especialmente à crise econômica. Ela flexibiliza as relações de trabalho permitindo, por exemplo, que determinados empregados e seus empregadores ajustem diretamente alguns aspectos do dia a dia do contrato de trabalho, bem como firmem anualmente quitações das obrigações trabalhistas ou celebrem acordos extrajudiciais referentes à relação de emprego, com eficácia liberatória plena.

As entidades sindicais são atingidas

1 São diversos os índices que compõem as medidas de inflação no Brasil, tais como o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), a inflação oficial que abrange as famílias com rendimentos mensais entre 1 e 40 salários mínimos, qualquer que seja a fonte de rendimentos) e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), que abrange as famílias com rendimentos mensais compreendidos entre 1 e 6 salários mínimos), ambos são medidos pelo IBGE. Há ainda o Índice Geral de Preços (IGP) calculado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Índice de Preços ao Consumidor (IPC), medido pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe). Tomando por base o IPCA, seus índices (anuais) foram: 2013: 5,91%; 2015: 10,67% e 2016: 6,29%. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/defaultseriesHist.shtm

2 A taxa de desemprego no Brasil ficou em 12,6% no trimestre encerrado em agosto/2017. No trimestre encerrado em maio/2017, a taxa foi 13,3%. São cerca de 13,1 milhões de desempregados (Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE). Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-09/taxa-de-desemprego-fica-em-126-em-agosto>.

diretamente pela Reforma Trabalhista, pois são convocadas a realizarem negociação coletiva sobre vários direitos decorrentes da relação de emprego, atribuindo-se a essa negociação preponderância sobre o legislado. Afora isso, a assistência e homologação das rescisões de contratos de trabalho de empregados com mais de um de ano de serviço deixa de ser obrigatória e a contribuição sindical passa a ser facultativa, incumbindo ao representado decidir pelo seu pagamento que, no caso do empregado – categoria profissional, somente poderá ocorrer via desconto salarial, se autorizado de forma escrita e individual.

Este último tema é o foco do presente estudo: o impacto da facultatividade da contribuição sindical na atuação dos Sindicatos. Sinala-se que no Brasil as entidades sindicais podem ter quatro receitas sindicais (mensalidade, contribuição assistencial, contribuição confederativa e a contribuição sindical). A contribuição sindical, até então tributo parafiscal e compulsório, devido por toda a categoria profissional e econômica, constituía-se na receita de mais fácil ingresso aos cofres sindicais.

Com a Reforma Trabalhista, há mudança drástica na lógica do sistema. A contribuição antes compulsória e geral, passa a ser facultativa e, no tocante à profissional, pendente de prévia e expressa concordância e autorização (em razão do conseqüente desconto salarial).

Em razão do histórico das relações sindicais no Brasil, do modelo de sindicalismo aqui adotado e, ainda, da crise econômica e da própria cultura do povo (que, sendo-lhe facultado, seguramente, deixará contribuir) trata-se de alteração significativa no cenário das relações sindicais e trabalhistas, pelo que

necessário o presente estudo.

A pesquisa se desenvolve seguindo o método hipotético-dedutivo, com procedimentos histórico, tipológico e estruturalista e interpretação sistemática. As fontes eminentemente utilizadas são bibliográfico-documentais.

Espera-se com o presente estudo contribuir ao aprofundamento do debate acerca do tema, recorrente em canais jurídicos e não jurídicos, nem sempre com a profundidade de argumentos que lhe seria necessária.

2 REFORMA TRABALHISTA E UM NOVO DIREITO DO TRABALHO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente intitulada de “Reforma Trabalhista”, alterou o Direito Individual e Coletivo do Trabalho de forma significativa, com a quebra de diversos paradigmas.

A nova Lei propõe novo modelo ao Direito do Trabalho, fomentando o autoajuste, quer coletivo, quer individual. No âmbito coletivo, menciona em diversos momentos a possibilidade de regulamentação de condições de trabalho (como banco de horas com compensação estendida até um ano) via acordo coletivo ou convenção coletiva, demonstrando maior simpatia pelo acordo coletivo (o que denota estar seguindo tendência internacional, especialmente europeia – que parte do pressuposto de que o acordo coletivo melhor atende a realidade dos trabalhadores envolvidos). Destaque também recebe a regulamentação do direito constitucionalmente assegurado aos empregados (artigo 11 da Constituição Federal Brasileira) de terem representação em seus locais de trabalho, garantindo o diálogo direto

com seus empregadores – nesta hipótese, cuidou o legislador reformista de limitar o escopo de ditas comissões para não sobrepor sua atuação com a das entidades sindicais, retirando espaço e função destas últimas, o que foi reforçado pela Medida Provisória 808/2017

Em âmbito individual, a Reforma aponta para muitas circunstâncias em que o ajuste individual será suficiente a estabelecer e reger uma condição específica de trabalho (o banco de horas, novamente é bom exemplo, mas para a compensação limitada a seis meses) ou o contrato num todo, circunstância em que se exige do empregado certas qualidades (criando a figura já alcinhada pela doutrina de trabalhador hipersuficiente – com nível de estudos “superior” – universitário completo - e salário maior que duas vezes o teto da previdência social – atualmente cerca de R\$ 11.000,00.

As entidades sindicais ganham espaço em razão do fomento às negociações coletivas, que tendem a se multiplicar exponencialmente, especialmente diante da garantia de prevalência do negociado sobre o legislado e a limitação de sua interpretação pelos julgadores. De outro lado, não se verifica na “emancipação” do trabalhador para negociação individual de seu contrato (total ou parcialmente) ameaça à atividade negocial sindical, uma vez que: a um, muitas destas questões já ocorriam desta forma (p.ex. a compensação de jornada – Súmula 85 do TST) e, a dois, a gama de empregados hipersuficientes no Brasil não chega a 5% do total de trabalhadores empregados, não gerando, portanto, grande abalo em termos de representatividade.

Nesse novo espaço de aparente liberdade, o legislador reformista cuidou de

limitar a atuação das partes, estabelecendo o patamar mínimo negocial, a base da qual não se pode ultrapassar, o mínimo existencial no tocante aos negócios jurídicos laborais: vetou matérias no artigo 611-B (não casualmente, com elenco idêntico ao artigo 7º da Constituição Federal – direitos fundamentais sócio-laborais), atribuindo às mesmas, caso venham a constar de acordos coletivos ou individuais, o caráter de ilícitas.

Com isto, autorizou o julgador (que está limitado em sua interpretação pela Reforma Trabalhista) a declará-las nulas de pronto, eis que objetos ilícitos ferem os elementos de validade dos negócios jurídicos em geral (artigo 104 do Código Civil).

Este quadro de flexibilidade contratual e de atribuição de protagonismo aos sindicatos é resultado de uma nova configuração mundial, de alterações decorrentes de rearranjos, frutos de crises diversas, das quais se destacam as crises do emprego e do capital.

2.1 Crise do Emprego e do Capital

A eclosão de crises, políticas, financeiras e econômicas, é uma realidade comum, inerente ao capitalismo³. Dependendo da importância da economia do país para o restante do mundo, sua crise pode ocasionar crises em outros países, face a instabilidade econômica, sem proporções e limites em razão da globalização. Nesse aspecto, vale lembrar o impacto mundial das crises econômicas ocorridas nos Estados Unidos, em 1929 (Bolsa de Nova York, intitulada de a Grande Depressão) e em 2008 (que

3 PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira. *Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos*, volume 09, nº 2, jul-dez 2015, p. 05.

atingiu principalmente o mercado financeiro e imobiliário).

O capitalismo é um sistema de relações produtivas que abrange todos os países. O desenvolvimento e a crise, de grandeza e importância variadas, dependem de múltiplos fatores e certamente atingirão, de uma ou outra forma, a todos os países que de algum modo se correlacionam⁴.

No capitalismo, as crises mais comuns são de ordem política, financeira e econômica. A crise política inicia por uma série de divergências entre partidos políticos, que na maioria das vezes se contrapõem ao governo, associada a um colapso do sistema administrativo de um país, estado, ou município. Esta pode, inclusive, ser desencadeada por um golpe ou revolta popular⁵.

A crise financeira se caracteriza por uma situação de ruptura que enfraquece e desacredita os mercados financeiros e os agentes que neles atuam, mas também o sistema econômico, podendo provocar falências de empresas financeiras e não financeiras⁶. As crises financeiras se diferenciam das crises econômicas, pois resultam da própria forma de operação dos mercados financeiros liberalizados e sem um sistema de regulação adequado.

Por crise econômica compreende-se um grave e súbito distúrbio no equilíbrio econômico. Há uma instabilidade no equilíbrio oferta-procura de produtos e serviços, e de oferta-

4 PAJONI, Guilherme. *Crisis Del Sistema Capitalista, Análisis, Coyuntura y Alternativas*, p. 55. RAMÍREZ, Luis Enrique (Coord.). *El Derecho Laboral em la Crisis Global*. Montevideo: Editor Julio César Faire, 2009.

5 PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira, p. 07.

6 SILVA, Eduardo Sá. *Dicionário de gestão*. Porto: Editorial Vida Econômica, 2013, p. 84.

procura de capital, que culmina na oscilação de preços ou custos⁷. A crise econômica é considerada como uma das fases do ciclo econômico, juntamente com a superprodução⁸, recessão⁹ e depressão¹⁰.

A crise por que passa o capitalismo mundial, considerada a maior desde a Grande Depressão, é generalizada e estrutural e tem manifestações econômicas, ambientais, alimentares, energéticas e humanitárias. Também corresponde a um padrão de acumulação, que desde os anos 80 do século XX foram ajustados por meio de uma profunda mudança em suas bases tecnológicas, primeiro com a chamada revolução microelectrónica e, atualmente, com o desenvolvimento da engenharia genética e nanotecnologia¹².

Quando há crises econômicas há uma retração nas vagas de emprego, com o conseqüente aumento nos índices de desemprego e uma tendência à resposta flexibilizatória ou desregulamentadora de direitos trabalhistas, em prol da manutenção

dos postos de trabalho e sobrevivência econômica das empresas (utilitarismo). A crise econômica atinge diretamente o homem porque atinge o trabalho. É natural, diante da crise, a reação do meio produtivo através da rescisão de contratos de emprego, uma vez que a crise torna o dinheiro escasso, fazendo com que as pessoas consumam menos e tornando a produção nos contornos até então utilizados, excessiva e desnecessária.

Como afirma Juan Carlos Arce, desde o início do Direito do Trabalho, com maior ou menor incidência mundial, as crises econômicas o têm afetado muito e nas mais variadas formas¹³. Como crises significam mudanças, entendeu o legislador que era o tempo de realizar mudanças significativas na legislação trabalhista atual e, assim, foi aprovada a Lei 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017¹⁴.

2.2 Lei nº 13.467/2017: Avanço ou Retrocesso na Sociedade do Trabalho Atual

A Lei nº 13.467/2017, entre outras iniciativas, propõe flexibilizações normativas de direitos e torna a relação de emprego mais próxima dos fatos sociais da sociedade contemporânea, onde negociar é preciso.

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo

7 COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: editora LTr, 1991, p. 31-32.

8 A superprodução ocorre quando as empresas produzem bens e serviços em número superior ao consumido, de modo que tem dificuldades de estocar sua produção.

9 Na recessão, as empresas em dificuldades financeiras em razão de não estarem tendo lucros somente prejuízos começam a fazer dispensas coletivas e pedir recuperação judicial.

10 Na depressão, a crise está instaurada e há uma retração geral na atividade econômica, aumento do desemprego com queda na renda familiar, índices inflacionários altíssimos e queda do nível de investimento.

11 BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomia**. 5ª edição. Tradução Luciana do Amaral Teixeira. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011, p. 51.

12 ZERDA-SARMIENTO, Alvaro. **Revista de Salud Pública**. Colombia. Volume 14, junho-2012, p. 70.

13 ARCE, Juan Carlos. **Derecho del Trabajo y Crisis Económica: La Invencion del Porvenir**. Navarra: editora Thomson Reuters, 2013, p. 39.

14 A Lei já sofreu alterações provenientes da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017.

existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma a possibilitar a manutenção da empresa e dos empregos. Portanto, a flexibilização é mecanismo utilizado quando os interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes¹⁵.

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou dos parâmetros próprios para a sua incidência. Trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada¹⁶.

No campo das relações de trabalho, a flexibilização normativa é destinada a adequar o sistema de produção à realidade modificada pela crise, de modo que assegure o desenvolvimento econômico, podendo acarretar a redução da proteção da legislação ao trabalho, pondo em conflitos juristas e economistas¹⁷.

Sobre a eficácia do mecanismo da flexibilização, é verdade que apenas as medidas flexibilizatórias não aumentam o emprego nem combatem a informalidade. A norma não muda a realidade, ao revés, deve refleti-la. Destarte, a recuperação do sistema produtivo advém de um

conjunto de medidas, não apenas vinculadas ao trabalho. De outro lado, a flexibilidade, quando adequada e correta, cria condições de melhor desempenho para as empresas, sindicatos e melhora a relação de trabalho, protegendo-a ou liberando-a conforme as necessidades e conveniências do momento mas, reiterar-se, não cria ou extingue empregos, por si mesma¹⁸.

A flexibilização não deve servir para desproteger os sujeitos dos contratos de emprego, ao contrário, serve a proteger a manutenção e ampliação dos postos de emprego, em face das consequências deixadas por uma crise econômica. O capital e o trabalho precisam se adequar e isto pode impor a modificação na legislação e dos direitos estabelecidos em outras bases e momentos. A legislação trabalhista precisa acompanhar a metamorfose pela qual passa a sociedade de um modo geral. Se crises econômicas fossem evitadas, talvez a flexibilização não se fizesse necessária, contudo o Brasil enfrenta a pior crise de sua história, os altos índices de desemprego são a maior prova dessa triste realidade.

Como ensina Ingo Sarlet, se por um lado à imutabilidade gera riscos no tocante ao atraso com relação às mudanças ocorridas na sociedade, também a garantia de certos conteúdos essenciais é necessária para que haja segurança jurídica e proteção aos casuísmos da política e das maiorias parlamentares¹⁹. A flexibilização não é a retirada de direitos, mas a

15 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 13ª edição. São Paulo: editora Método, 2017, p. 32 e 33.

16 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª edição. São Paulo: editora LTr, 2015, p. 68.

17 MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: editora LTr, 2007, p. 123.

18 SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: editora LTr, 2002, p. 100.

19 SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, 12ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 490.

adaptação de direitos a determinada situação existente.

Portanto, a Reforma Trabalhista não pode servir para uma discussão pautada sobre avanço ou retrocesso do Direito do Trabalho, uma vez que o contexto atual impõe um debate muito mais amplo e objetivo. É fato: as relações de emprego dos dias atuais suplantaram os dispositivos da CLT de 1943.

Ao longo da evolução brasileira, o emprego, cada vez mais escasso, ocupou o cenário principal e atraiu para si toda a proteção estatal. O trabalho, ao revés, restou ignorado e desprotegido. A tendência mundial, para além da flexibilização das normas empregatícias, leva à proteção e regulamentação das relações de trabalho (como a Reforma Trabalhista propõe no tocante ao contrato intermitente).

A contribuir para o quadro, as entidades sindicais precisavam ter reavivado o papel de destaque que lhes foi dado pelo legislador constituinte de 1988. Entretanto, o sistema da unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória fizeram com que os sindicatos ficassem em uma “zona de conforto”, sem concorrência em seus trabalhos, sem necessidade de conquista do representado e sem razão para implantar melhorias, em seu favor ou dos representados. O modelo esgotou suas possibilidades.

De tudo isto, é correto apontar que um novo modelo de atuação será exigido às entidades sindicais em decorrência da Reforma Trabalhista.

2.3 Entidades Sindicais na Reforma Trabalhista

A Lei nº 13.467/2017 traz mudanças significativas para as entidades sindicais

(sindicatos, federações e confederações), especialmente no que diz respeito ao término da obrigatoriedade de assistência e homologação na rescisão de empregados com mais de um ano de serviço (artigo 477); na criação dos honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho (artigo 791-A); na atribuição de preponderância do negociado sobre o legislado (artigo 611-A); na assistência da quitação anual (artigo 507-B) e na facultatividade da contribuição sindical (artigos 578 e 579).

O término da obrigatoriedade das atividades de assistência e homologação sindical implica em menos pessoas frequentando a sede do sindicato, pois se sabe que, para alguns, a única ocasião de contato e comparecimento à sede do sindicato era no momento da extinção do contrato de trabalho. Outrossim e ao menos em termos teóricos, essa alteração poderá implicar no ajuizamento de demandas para debate de irregularidades rescisórias, uma vez que o sindicato perde a oportunidade de atuação como mediador do potencial conflito decorrente da extinção do contrato de trabalho.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista inova com a figura do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, em que é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmá-lo, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Verifica-se, pelo teor exato do texto legal, que o Sindicato não é órgão homologador de tal transação, mas mero assistente. A atividade de assistência pressupõe conhecimento profundo da matéria, ou seja, o Sindicato Profissional deverá dispor de

pessoal habilitado para, por exemplo, conferir o pagamento das horas extraordinárias de um período contratual, incluindo reflexos em todas as demais verbas.

Cumpra ainda salientar que a Lei não veda que seja cobrada uma taxa por parte do sindicato, para realizar esse serviço, uma espécie de taxa negocial, pois o sindicato poderá prestar o serviço contábil de conferência do perfeito pagamento de verbas trabalhistas e, ainda, fazer o papel de mediador na constatação de eventuais diferenças, apoiando ao empregado que poderá, ou não, dar quitação. Trata-se de uma nova atividade que não consta naquelas dispostas na Constituição, não havendo qualquer óbice para cobrança do serviço.

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

O objetivo da adoção do Termo de Quitação Anual é garantir segurança jurídica às relações de emprego, um dos pilares do projeto de modernização. A segurança jurídica é uma das premissas básicas necessárias a um ambiente propício ao crescimento econômico. Para que o empregador possa buscar o lucro - finalidade de toda e qualquer atividade produtiva -, deve saber exatamente o seu custo, sem surpresas futuras²⁰.

A dúvida que paira é se os Sindicatos terão habilidade suficiente para assistir aos trabalhadores nos Termos de Quitação Anual,

20 Disponível em <http://www.obinoadvogados.com.br/clipping/inf1310517.htm>. Acesso em 22/09/2017.

evitando sua utilização para quitar ilegalidades e irregularidades ocorridas ao longo da contratualidade.

Não tão otimista, Rodrigo Trindade de Souza entende que o novo artigo infringe o artigo 5º, inciso XXXIV, alínea “a”, da Constituição Federal, que assegura o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder. Trata-se de assegurar prerrogativa individual essencial ao Estado Democrático de Direito, rejeitando arbitrariedades. Também orienta atividade do Estado para que garanta instrumentos habilitados a permitir amplo acesso da população à jurisdição²¹.

Tradicionalmente a jurisprudência trabalhista rejeita a eficácia liberatória de quitações dadas pelo empregado, especialmente no curso do contrato de emprego, pois é evidente que a necessidade de se manter no posto de trabalho retira-lhe a efetiva disposição de insurgência com malfeitos ocorridos, afetando a autonomia da vontade. Neste sentido a assistência sindical efetiva ao trabalhador se justifica, pois o Sindicato Profissional pode, inclusive, denunciar fatos perante o Ministério Público do Trabalho, observando o teor do artigo 9º da CLT²² (intocado pela Reforma Trabalhista).

No entendimento do autor citado, enquanto o trabalho for um bem escasso e houver diversas ordens de sofrimento com o desemprego, recibos de quitações gerais serão considerados como realizados sob necessidade, através de um querer viciado e, portanto, serão

21 Disponível em <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>. Acesso em 22/09/2017.

22 Art. 9 – (...)

inválidos para liberação completa de obrigações efetivamente descumpridas²³.

Para o estudo acadêmico, entretanto, parte-se do pressuposto da boa-fé. Empregado e empregador deverão procurar a assistência sindical, imbuídos do propósito de conferência de contas, visando afastar dúvidas, alinhar condutas e amainar a relação laboral. Não se pode criar ou receber uma legislação nova partindo do pressuposto de seu não cumprimento ou de sua invalidade por mau uso.

De outra banda, a adoção dos honorários de sucumbência no Processo do Trabalho era mudança que se impunha, pois não se podia mais conceber que apenas os advogados com credencial sindical recebessem honorários nos processos, quando vencedores. Destarte, caberá ao Sindicato Profissional conquistar a confiança dos seus representados, mantendo assistência jurídica de qualidade, de modo que a procura por seus advogados credenciados seja a escolha natural do trabalhador de determinada categoria.

Muito comentada pela mídia durante 2017, a prevalência do negociado sobre o legislado passa a vigorar. Isto significa que a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de trabalho prevalecerão, mesmo diante do texto legal. Essa alteração já é tendência em países europeus e parte do pressuposto de que uma categoria ou um grupo de empregados sabe melhor de suas necessidades e da temporariedade destas necessidades do que o legislador, generalista por natureza e obrigação.

23 Disponível em <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>. Acesso em 22/09/2017.

A Espanha é exemplo disto, em 2012 registrava taxa de desemprego na casa dos 26%, trabalhadores com baixa qualificação profissional e um mercado de trabalho de contratação temporária, tendo realizado reformas nas relações de trabalho que não atingiam o objetivo projetado, pois não atuavam nos microcosmos laborais. Foi assim que aprovou-se o Real Decreto-Ley 3/2012 em que a negociação coletiva passou a ser a forma de regulação do sistema de relações industriais²⁴. À época, parte importante dos juslaboralistas apostou no aumento desmedido de instrumentos coletivos que seriam, em sua maioria, prejudiciais aos trabalhadores. A profecia não se confirmou e o número de instrumentos coletivos não foi tão pronunciado como se esperava²⁵.

A negociação coletiva trabalhista, em síntese, é poder inerente à sociedade civil, amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional. Porém não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador, ou seja, inusitado tipo de superpoder que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e pela legislação heterônoma estatal²⁶.

24 UGUINA, Jesús R. Mercader. **La Reforma de La Negociación Colectiva em El Real Decreto-Ley 3/2012: La Empresa como Nuevo Centro de Gravedad**, p. 355-356. UGUINA, Jesús R. Mercader. GARCIA, Ignacio. ESCARTÍN, Perrote. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico Del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Espanha: Lex Nova, 2012.

25 Buscar estes dados no site do Ministerio do Trabalho espanhol ou nos textos do Jesus Lahera Forteza.

26 DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: editora LTr, 2017, p.

O próprio Supremo Tribunal Federal, em três decisões de impacto, recentemente reconheceu a validade de negociações firmadas com a participação do Sindicato²⁷.

Por fim, mas não menos importante, em relação à contribuição sindical, dada a facultatividade que assume, o seu desconto salarial da parcela do empregado, com a Reforma Trabalhista, passa a estar condicionado à sua autorização prévia e expressa, ou seja, os Sindicatos, especialmente os profissionais, veem-se desafiados a conquistar a contribuição de seu representado, alterando o modus operandi do custeio do sistema sindical brasileiro, o que se explorará a seguir.

3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA

.....
249.

27 A primeira decisão foi no Recurso Extraordinário 590.415-SC, cujo Relator foi o Ministro Luis Roberto Barroso, em que se reconheceu a validade de Plano de Desligamento Incentivado (PDV), instituído por negociação coletiva trabalhista, com a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, em relação aos trabalhadores que dele consentiram. A segunda decisão foi no Recurso Extraordinário 895.759-PE, cujo Relator foi o Ministro Teori Zavascki, em que se discutia a flexibilização da parcela de horas *in itinere* em face de dispositivo de acordo coletivo, onde um trabalhador pedia a aplicação do artigo 58, parágrafos segundo e terceiro, da CLT. O STF entendeu que o acordo coletivo prepondera e indeferiu o pleito. A terceira decisão foi prolatada na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323-DF, cuja relatoria foi do Ministro Gilmar Mendes, que determinou a suspensão de todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que tratem da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. A controvérsia está pautada na Súmula 277 do TST que dispõem de que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho mesmo depois de expirada sua validade, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva. Ou seja, a decisão é no sentido de incentivar a negociação coletiva e afastar a acomodação das entidades sindicais.

A organização sindical brasileira reflete problema vinculado ao pacto federativo: não se trata de um problema do sindicato pura e simplesmente, mas organização política brasileira. A pulverização de sindicatos ocorre quase que na mesma proporção à proliferação dos municípios. Isso significa que a organização para a representação de interesses politicamente relevantes no País impacta também sobre a estrutura do sindicalismo. Diante da necessidade de representação de interesses de certa comunidade individualizada, cria-se um sindicato ou um município. Os sindicatos brasileiros não são, em sua maioria, representativos de suas categorias. Como transformá-los? Advoga-se neste estudo que a ideia do legislador reformista foi transformar o sindicato fraco em sindicato forte. É um conserto político que poucos querem discutir face a histórica comodidade do monopólio de representação, de negociação e de custeio sindical. Mas a transposição do modelo é fundamental ao Direito do Trabalho²⁸.

A Reforma Trabalhista propõe novas nuances aos sindicatos, como se pode analisar a seguir.

3.1 Contribuição Sindical: compreensão de seu histórico para projeção do futuro

À época do Estado Novo, sob o paradigma do Estado Social delineado a partir da ascensão de Getúlio Vargas ao poder, foi instituída a contribuição sindical compulsória pelo Decreto-

.....
28 NETO SIQUEIRA, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. **Revista do TST**, Brasília, volume 78, número 2, abr/jun 2012, p. 99-105

lei 1.402/1939, que regulamentou o artigo 138 da Constituição de 1937. O Decreto-lei 2.377/1940 alterou seu nome para imposto sindical e, posteriormente, o Decreto 27/1966 modificou novamente sua nomenclatura para contribuição sindical. A contribuição sindical, inspirada na *Carta Del Lavoro* de Benito Mussolini, faz parte de um projeto de desenvolvimento do governo, que visava a criação de um Estado forte, intervencionista e empreendedor, mas que em contrapartida, necessitava controlar as demandas entre capital e trabalho trazendo-as para o âmbito estatal mediante a publicização dos sindicatos, que passaram a desempenhar atividades delegadas pelo Poder Público²⁹.

Os sindicatos integravam o próprio Estado, tanto que dependiam de autorização prévia do Ministério do Trabalho para funcionar e atuavam como seus órgãos auxiliares na consecução de objetivos públicos: havia, portanto, uma relação de parafiscalidade. Assim, o exercício pelos sindicatos de funções de natureza pública, de certa forma, justificava a cobrança de contribuição sindical indistintamente aos associados e não associados³⁰.

O Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT) dispôs nos artigos 578 a 610 acerca da contribuição sindical, reforçando que era devida por toda a categoria profissional e econômica, independentemente de associação. O artigo 592, especificamente, dispõe acerca da

destinação dos valores arrecadados com a contribuição sindical³¹. Sob a égide da Constituição de 1946 acende-se importante discussão sobre a constitucionalidade do imposto sindical, considerando o liberalismo

31 Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: I - 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) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional; j) feiras e exposições; l) prevenção de acidentes do trabalho; m) finalidades desportivas. II - Sindicatos de empregados: a) assistência jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) agências de colocação; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) auxílio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) prevenção de acidentes do trabalho; m) finalidades desportivas e sociais; n) educação e formação profissional; o) bolsas de estudo. III - 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) colônias 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 - 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) colônias de férias e centros de recreação; l) educação e formação profissional; m) atividades desportivas e sociais. § 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade. § 2º Os sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinco por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

29 MENDES, Alessandra Torres Vaz. A contribuição sindical compulsória: parafiscalidade e autonomia sindical: institutos inconciliáveis. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 35, número 135, julho-setembro 2009, p. 10.

30 MENDES, Alessandra Torres Vaz. A contribuição sindical compulsória: parafiscalidade e autonomia sindical: institutos inconciliáveis, p. 13.

constitucional, a exigir a ruptura com o modelo sindical corporativista. O Tribunal Federal de Recursos, no entanto, decidiu por sua constitucionalidade³².

A Constituição Federal de 1988 notabilizou-se pelo aprofundamento e elástico de padrões civilizatórios no campo das relações de trabalho, especialmente de emprego, erigindo-se sob os pilares da dignidade humana, valorização do trabalho e justiça social. Os direitos sociais passam a ser considerados prerrogativas inerentes à pessoa humana, e não mais direitos cujo lastro é a ordem econômica e social, embora com ela se relacionando, como princípio norteador das políticas públicas (artigo 170). Todavia, no campo das relações coletivas de trabalho, a Constituição manteve mecanismos do velho regime, em clara contradição com os novos reclamos democráticos³³.

O artigo 149 da Constituição dispôs que compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas. Ou seja, manteve a cobrança da contribuição sindical nos mesmos moldes.

Segundo Marcel Cordeiro, a contribuição do artigo 149 tem natureza tributária e é corporativa, pois visa atender os interesses de categorias econômicas ou profissionais. Através

32 REIS, Daniela Muradas. A Imposição da Contribuição Sindical e o Princípio da Liberdade Associativa: Reflexões sobre o Regime Democrático e o Financiamento Sindical Brasileiro. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, volume 23, número 268, outubro 2011, p. 21.

33 REIS, Daniela Muradas. A Imposição da Contribuição Sindical e o Princípio da Liberdade Associativa: Reflexões sobre o Regime Democrático e o Financiamento Sindical Brasileiro, p. 25.

dela deve se promover o desenvolvimento de representações, de fiscalização ou até do regular exercício de algumas agremiações³⁴. Geraldo Ataliba acresce que tais se denominam contribuições para fiscais, pois foram criadas para certas pessoas diversas do Estado e arrecadadas por elas próprias. É para fiscal uma obrigação fiscal quando o titular do tributo é pessoa não política³⁵.

Portanto, a contribuição sindical obrigatória, já destoava do que se defende em termos de liberdade sindical.

3.2 Contribuição Sindical e a Liberdade Sindical

A contribuição sindical de natureza jurídica tributária³⁶, compulsória e para fiscal não se coaduna com os demais dispositivos constitucionais, sobretudo os relacionados aos direitos fundamentais e à liberdade sindical.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros diz que a compulsoriedade da contribuição implica em violação à liberdade sindical e cria obstáculos à ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho - que diz respeito à existência, desde 1940, da contribuição sindical obrigatória, a que estão sujeitos todos os que pertencerem a uma determinada categoria econômica ou profissional, ou a uma profissão liberal em favor do sindicato representativo da respectiva categoria ou profissão, independentemente de

34 CORDEIRO, Marcel. A Contribuição Sindical no Brasil. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, volume 28, número 334, abril 2017, p. 18.

35 ATALIBA, Geraldo. Curso de direito constitucional tributário. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 603.

36 Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº 496456-RS, DJU 20/08/2009.

serem ou não associados do sindicato³⁷.

A Constituição de 1988, no artigo 8º, inciso IV, reconheceu legitimidade na cobrança da contribuição sindical, entretanto Luciano Martinez diz que a recepção da contribuição sindical afronta os valores repulsados pela própria Constituição, especialmente aqueles que dizem respeito à limitação da democracia e das liberdades individuais. A situação é mais embaraçosa quando se adiciona à circunstância o fator da unicidade sindical. Tal ocorrerá porque, além de constrangido na sua liberdade sindical individual negativa, o integrante da categoria terá que, compulsoriamente, contribuir para uma específica entidade representativa, mesmo que não a tenha escolhido como tal, ainda que não aceite a ideologia por ela praticada ou que rechace-a enquanto ente representativo. Há antissindicalidade no ato de manutenção do sistema de financiamento público das organizações sindicais³⁸.

Máxima de experiência e decorrência de análise da realidade, a contribuição sindical obrigatória, no mais das vezes, tinha sua finalidade desvirtuada, sendo utilizada meramente como fonte de manutenção de entidades sindicais e de sua diretoria e dando ensejo à criação de entes descompromissados com sua finalidade social e representativa, o que vai de encontro ao próprio interesse sindical, de lisura comportamental e eficácia de atuação em

37 BARROS, Alice Monteiro de. Repensando o sindicato sob a ótica da globalização, p. 90. FREDIANI, Yone. SILVA, Jane Granzoto Torres da. O Direito do Trabalho na Sociedade Contemporânea. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2001.

38 MARTINEZ, Luciano. A Contribuição Sindical Obrigatória como Condutora Violadora da Liberdade Sindical Individual Negativa. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, volume 62, set.-out 2004, p. 29-33.

favor de seus pares³⁹.

Convém mencionar que a crítica já existia antes mesmo da Constituição de 1988, segundo Ives Gandra da Silva Martins, o imposto sindical depois de instituído, deu origem à formação de verdadeiros sindicatos “fantasmas”, com reduzido número de associados e sem interesse de arregimentação de novos sócios, alimentados que são por um tributo público e vivendo, desse modo, a expensas do Estado⁴⁰.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 180.745/SP entendeu pela constitucionalidade da contribuição sindical disposta no artigo 8º, inciso IV, *in fine*. Na oportunidade reconheceu que a liberdade sindical preconizada na Constituição seria relativa, cedendo a duas marcas do modelo corporativista: a unicidade sindical e a contribuição sindical.

3.3 Receitas Sindicais: Particularidades na Arrecadação da Contribuição Sindical

No ordenamento jurídico brasileiro existem quatro tipos de contribuições que servem de fonte de receita das entidades sindicais: mensalidades dos associados, contribuição assistencial, contribuição confederativa e contribuição sindical.

As mensalidades são modalidades voluntárias de contribuições mensais pagas

39 PARRILA, Evandro. ALVES, Ricardo de Paula. A contribuição sindical como garantia de não proliferação de entes sindicais: a validação finalística do instituto perante a liberdade sindical. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 30, número 116, outubro-dezembro 2004, p. 22.

40 MARTINS, Ives Gandra da Silva; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual das contribuições especiais**. São Paulo: editora RT, 1987, p. 111.

estritamente pelos associados (sindicalizados) às entidades sindicais, consoante artigos 545, § 1º, e 548, alínea “a”, da CLT. Portanto, o pagamento é opcional, uma vez que a Constituição assegurou o livre direito à associação.

A contribuição assistencial está disposta no artigo 513, alínea “e” da CLT, e é o recolhimento instituído e aprovado por instrumento coletivo (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho), no caso da categoria profissional, normalmente via desconto salarial, em uma ou poucas mais parcelas ao longo do ano. A jurisprudência do TST considera inválida tal contribuição quando dirigida a trabalhadores não sindicalizados (Orientação Jurisprudencial 17 da SDC e Precedente Normativo 119 da SDC)⁴¹. Assim, se criou o direito de oposição à cobrança, que pode ser exercido por não sindicalizados e disposta como cláusula de praxe nos instrumentos coletivos, com prazos e condições para seu exercício, aos sindicalizados.

A contribuição confederativa surgiu por previsão do artigo 8º, inciso IV, da Constituição quando diz que 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. Somente poderá ser exigida dos filiados ao sindicato, consoante a Súmula Vinculante 40 do STF (que teve como origem a cancelada Súmula 666 do STF).

Tratam-se de três contribuições possíveis, destinadas a prover as atividades das entidades sindicais, que são pagas de forma espontânea, pois devidas apenas pelos associados ou

por aqueles que as autorizarem. A Reforma Trabalhista de 2017 em nada alterou sua sistemática. A contribuição sindical, quarta receita dos sindicatos, distanciava-se das demais, uma vez que era a única obrigatória e devida por todos, associados ou não.

Luciano Amaro aponta que o objeto da obrigação tributária pode expressar-se a (i) em soma pecuniária; (ii) na obrigação de fazer algo; ou (iii) na obrigação de não fazer algo⁴². Seguindo a CLT, a obrigação tributária surge com a ocorrência das hipóteses de incidência, as quais têm por objeto o pagamento da contribuição sindical. Nessa esteira, o recolhimento da contribuição sindical ocorre sobre (i) remuneração do empregado (CLT, artigo 580, inciso I) ou (ii) o capital social dos empregadores (CLT, artigo 580, inciso III)⁴³.

A contribuição sindical apresenta características marcantes pautadas no artigo 149 da Constituição: (i) distinguindo um grupo especial de contribuintes; (ii) correlacionando despesas ou vantagens com o sujeito passivo da obrigação tributária; (iii) relacionando a base imponível com a vantagem percebida; (iv) aplicando à receita consoante a finalidade constitucional⁴⁴.

Os valores monetários oriundos da contribuição sindical obrigatória são carreados para as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, nos seus três graus (sindicatos, federações e confederações), sem embargo

41 DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: editora LTr, 2017, p. 140-141.

42 AMARO, Luciano. **Direito tributário brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 271-272.

43 CORDEIRO, Marcel. A Contribuição Sindical no Brasil, p. 23.

44 BALERA, Wagner. As contribuições no sistema tributário brasileiro, p. 574-575. MACHADO, Hugo de Brito (coord.). **As contribuições no sistema tributário brasileiro**. São Paulo: editora Dialética, 2012.

de se destinarem, também, em parte, para a Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, terá como destinatárias também as Centrais Sindicais, razão pela qual, obrigatoriamente, os sindicatos dos trabalhadores devem indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estão filiados, para fins de destino da respectiva contribuição sindical e destinação dos respectivos créditos legais (artigo 589, § 1º, da CLT, conforme Lei 11.648/2008)⁴⁵. É o artigo 589, incisos I e II, da CLT que dispõe sobre os percentuais cabíveis a cada destinatário:

- 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'.

Não havendo confederação da categoria, o percentual cabível a esta vai para a federação representativa; não sendo indicada central sindical a que o sindicato se filia, a contribuição a esta cabível vai para a Conta Especial Salário e Emprego; na falta de sindicato das categorias de trabalhadores e de patrões, o percentual de 60% vai para a federação respectiva, e, na falta desta, para a confederação; não havendo sindicato nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição será creditada integralmente à Conta Especial Salário e Emprego⁴⁶.

A Lei Complementar nº 123/2006 e a Portaria nº 10/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego eximem do recolhimento entidades sem fins lucrativos, micros e pequenas empresas optantes pelo Simples Nacional e empresas que não possuem empregados e órgãos públicos.

Os valores serão recolhidos perante a Caixa Econômica Federal, através da Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical Urbana (GRCSU) que indicará o registro sindical do sindicato, a fim de que a entidade bancária realize a distribuição dos créditos pertinentes às respectivas e diversas entidades.

3.4 O que mudou com a Reforma Trabalhista?

A Lei nº 13.467/2017 alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, que tratam da contribuição sindical, especialmente, no tocante à contribuição dos trabalhadores, passando a exigir que o sindicato tenha sua autorização expressa e prévia para que o

45 DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**, p. 138.

46 LIMA, Francisco Meton Marques de. LIMA, Francisco Péicles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 92.

empregador proceda ao desconto salarial do valor relativo ao dia de trabalho destinado à contribuição sindical. Com a Reforma Trabalhista, a compulsoriedade historicamente questionada deixa de ser característica da contribuição sindical.

Francisco Meton Marques de. Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima indagam: “se não há obrigatoriedade de filiação a sindicato, faz algum sentido à obrigatoriedade de pagamento de uma contribuição para a manutenção do sistema sindical? Não seria esta obrigatoriedade uma clara violação à liberdade de associação?” Note-se que a inconstitucionalidade ora aventada não reside propriamente na previsão legal da contribuição sindical, mas sim na sua natureza compulsória⁴⁷.

Os artigos 8º, inciso IV, e 149, ambos da Constituição Federal, não fazem qualquer referência à obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical. Era a CLT que tornava impositivo seu pagamento, violando o princípio da liberdade de associação⁴⁸ e, diante disto, a Reforma Trabalhista, em verdade, corrige uma inconstitucionalidade

Portanto, a Lei 13.467 alterou o artigo 582 da CLT que previa a obrigatoriedade no pagamento da contribuição sindical. Com a alteração, o sindicato profissional dependerá da autorização expressa e individual de cada empregado para que as empresas sejam obrigadas a realizar o desconto. Entende-se que incumbirá aos sindicatos obter a autorização de seus representados e, para tal, há somente uma

forma: realizar um bom trabalho representativo e assistencial, com isto demonstrando sua importância e firmando a compreensão de que é importante ao representado ajudar na sua manutenção.

Convém mencionar que, em face da Reforma Trabalhista, no conteúdo em particular, foram ajuizadas Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade junto ao STF, alegando a inconstitucionalidade do fim da compulsoriedade na contribuição sindical. São elas: ADI 5794 (cujo autor é a Confederação dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário); ADI 5810 (cujo autor é a Central das Entidades de Servidores Públicos); ADI 5811 (cujo autor Confederação dos Trabalhadores de Logística); ADI 5813 (autor é a Federação dos Trabalhadores de Postos) e a ADI 5815 (cujo autor é Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações). Nenhuma das cinco ADINs teve liminar deferida até o fechamento deste artigo.

Refere-se ainda que a alteração é objeto de uma Ação Civil Pública que tramita sob o nº 0001183.34.2017.5.12.0007, perante a 1ª Vara do Trabalho de Lages (SC), cujo autor é o Sindicato dos Auxiliares em Administração Escolar da Região Serrana. Nela discute-se a facultatividade da contribuição sindical, quanto à constitucionalidade e a legalidade das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

A ação teve deferida tutela de urgência de natureza antecipada, determinando que todos os empregados da ré tenham descontados de seus salários o valor relativo à contribuição sindical. No caso, entendeu a magistrada prolatora da decisão que a contribuição é um tributo, reconhecido pela jurisprudência do STF, bem como no julgamento da ADPF 126-DF.

47 LIMA, Francisco Meton Marques de. LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**, p. 92.

48 LIMA, Francisco Meton Marques de. LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**, p. 93.

Sendo um tributo, somente lei complementar poderia dispor ao seu respeito (artigo 146, inciso III, da CF) e a competência para legislar seria exclusiva da União (artigo 149 da CF). Também refere que a nova Lei contraria o artigo 3º do Código Tributário que estabelece como tributo toda prestação pecuniária compulsória.

CONCLUSÃO

Crises são típicas em países que adotam o capitalismo como o sistema de economia de mercado e é incontestável que traduzem mudanças. Inequivocamente, a legislação trabalhista brasileira precisava se adequar aos novos arranjos produtivos, aos novos formatos das relações de trabalho, aos novos direitos surgidos, enfim, o texto de 1943 deveria albergar o novo de maneira adequada, reconhecendo suas particularidades e não tentando colocá-lo no formato legal então vigente. E não havia como manter as entidades sindicais ilesas a tais mudanças.

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

Discutir se a contribuição sindical deveria

ter sua compulsoriedade extinta de forma gradual é uma opção, mas seguramente não resolve o problema que exige uma solução mais imediata: a inatividade e ineficiência dos Sindicatos.

A Lei 13.467 trouxe a preponderância da negociação coletiva sobre o legislado e isso, possibilitará em que a participação dos sindicatos seja mais efetiva na atividade de representação, gerando ganho duplo: efetiva atividade sindical e sustento justo e consciente, pelos representados, das entidades representativas.

Uma última nota conclusiva, deve ser feita com relação à decisão proferida na Ação Civil Pública nº 0001183.34.2017.5.12.0007 tratam-se de fundamentos pertinentes ao tema, mas somente o tempo e, especialmente, o STF poderão declarar se a alteração legal é, ou não, inconstitucional. Independente do entendimento e da (in)constitucionalidade da nova redação do artigo 582 da CLT, o certo é que decisões dessa natureza causam instabilidade às relações individuais e coletivas de trabalho e maculam a imagem do país no cenário internacional.

OBRAS CONSULTADAS

AMARO, Luciano. **Direito tributário brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014.

ARCE, Juan Carlos. **Derecho del Trabajo y Crisis Económica: La Invencion del Porvenir**. Navarra: editora Thomson Reuters, 2013.

ATALIBA, Geraldo. **Curso de direito constitucional tributário**. São Paulo: Malheiros, 2010.

BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomia**. 5ª ed. Tradução Luciana do Amaral Teixeira. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13ª edição. São Paulo: editora Método, 2017.

CORDEIRO, Marcel. A Contribuição Sindical no Brasil. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, volume 28, número 334, abril 2017, p. 17-37.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: editora LTr, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: editora LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª edição. São Paulo: editora LTr, 2015.

FREDIANI, Yone. SILVA, Jane Granzoto Torres da. **O Direito do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2001.

LIMA, Francisco Meton Marques de. LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

MACHADO, Hugo de Brito (coord.). **As contribuições no sistema tributário brasileiro**. São Paulo: editora Dialética, 2012.

MARTINEZ, Luciano. A Contribuição Sindical

Obrigatória como Condutora Violadora da Liberdade Sindical Individual Negativa. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, volume 62, set.-out 2004, p. 20-37.

MARTINS, Ives Gandra da Silva; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual das contribuições especiais**. São Paulo: editora RT, 1987.

MENDES, Alessandra Torres Vaz. A contribuição sindical compulsória: parafiscalidade e autonomia sindical: institutos inconciliáveis. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 35, número 135, julho-setembro 2009, p. 9-29.

NETO SIQUEIRA, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. **Revista do TST**, Brasília, volume 78, número 2, abr/jun 2012, p. 97-106.

PARRILA, Evandro. ALVES, Ricardo de Paula. A contribuição sindical como garantia de não proliferação de entes sindicais: a validação finalística do instituto perante a liberdade sindical. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 30, número 116, outubro-dezembro 2004, p. 20-63.

PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, volume 09, nº 2, jul-dez 2015, p. 04-18.

RAMÍREZ, Luis Enrique (Coord.). **El Derecho Laboral em la Crisis Global**. Montevideo: Editor Julio César Fa ira, 2009.

REIS, Daniela Muradas. A Imposição da

Contribuição Sindical e o Princípio da Liberdade Associativa: Reflexões sobre o Regime Democrático e o Financiamento Sindical Brasileiro. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, volume 23, número 268, outubro 2011, p. 18-33.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, 12ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: editora LTr, 2002.

SILVA, Eduardo Sá. **Dicionário de gestão**. Porto: Editorial Vida Econômica, 2013.

STURMER – algo do teu orientador? É de bom tom acrescentar!

UGUINA, Jesús R. Mercader. GARCIA, Ignacio. ESCARTÍN, Perrote. **Reforma Laboral 2012: Análisis práctico Del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. Espanha: Lex Nova, 2012.

ZERDA-SARMIENTO, Alvaro. **Revista de Salud Pública**. Colombia. Volume 14, junho-2012, p. 68-83.