

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ - FAACZ

JULIANA ALVES DA SILVA PEDRINI

**A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A NECESSIDADE DE
PROFIS-SIONALIZAÇÃO DOS SINDICATOS**

ARACRUZ
2018

JULIANA ALVES DA SILVA PEDRINI

**A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A NECESSIDADE DE
PROFISSIONALIZAÇÃO DOS SINDICATOS**

Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia
apresentada ao Curso de Graduação em Di-
reito das Faculdades Integradas de Aracruz -
FAACZ como requisito parcial para obtenção
do Título de Bacharel em Direito.

Orientador:

Prof. _____

ARACRUZ

2018

JULIANA ALVES DA SILVA PEDRINI

**A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A NECESSIDADE DE
PROFISSIONALIZAÇÃO DOS SINDICATOS**

Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito das Faculdades Integradas de Aracruz, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Orientador

Prof.

Prof.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço ao Deus Pai por ter me sustentado até a conclusão deste curso, sobretudo por me fortalecer nos momentos mais difíceis de minha caminhada, não foi fácil mas sem Ele não teria sido possível.

Aos meus pais, Ildomar, que não conseguiu comemorar a vitória presente em carne mas presente em alma, e Eva, esta conquista dedico a eles.

Ao meu esposo Bruno, que esteve ao meu lado desde o início, me dando forças, me apoiando e não me deixando desistir. Ainda, aos meus filhos Vitor e Bruno, que no futuro irão entender que as noites de ausência não serão em vão.

Aos meus professores Adriana Soneghet e Wagner do Carmo, que se dedicaram, me deram forças e não me deixaram desistir, por mais difícil que tenha sido esta etapa final. Sou grata.

A todos os meus amigos, em especial, minha amiga Luana Santos, por ter me auxiliado nos últimos passos de minha graduação.

“Não importa o que aconteça, continue a nadar. ”

Grahan Walters

“Os grandes feitos são conseguidos não pela força, mas pela perseverança. ”

Samuel Johnson

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar institutos à cerca dos sindicatos e suas receitas garantida na Constituição da República Federativa do Brasil de 88, no artigo 8º, e na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Dando foco à contribuição sindical e suas mudanças com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. As propostas existentes de reforma sindical para eliminação do imposto sindical e da unicidade sindical.

O tema abordado permite a elaboração de questionamentos atuais e conduz à reflexão sobre o papel de nossa organização sindical e a necessidade de efetiva representação das categorias profissionais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Sindicato. Convenção nº 87. Contribuição sindical.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze institutes of the trade unions and their income guaranteed in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 88, in Article 8, and in Convention No. 87 of the International Labor Organization. Focusing on the union contribution and its changes with the Labor Reform, Law 13467/2017. Existing proposals for union reform to eliminate trade union tax and trade union uniqueness.

The topic covered allows the elaboration of current questions and leads to reflection on the role of our trade union organization and the need for effective representation of professional categories.

Keywords: Labor reform. Syndicate. Convention No. 87. Trade union contribution

Sumário

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1	10
1.1 ASPECTOS GERAIS DO SINDICALISMO	10
1.1.1 Conceito De Sindicato	10
1.1.2 Breve História.....	11
1.1.3 Direito Sindical No Brasil	13
1.2 LIBRDADE SINDICAL	14
1.2.1 Autonomia Sindical	16
1.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL	17
1.3.1 Federações, Confederações e Centrais Sindicais.....	17
1.3.2 Natureza Jurídica Dos Sindicatos.....	19
1.3.3 Unidade Sindical, Unicidade Sindical E Pluralidade Sindical	20
CAPÍTULO 2	23
2.1 RECEITAS DO SINDICATO	23
2.1.1 Contribuição Sindical.....	23
2.1.2 Contribuição Confederativa.....	24
2.1.3 Contribuição Assistencial.....	25
2.1.4 Contribuição Associativa	26
CAPÍTULO 3	27
3.1 REFORMA TRABALHISTA	27
3.1.2 Reforma Trabalhista – Extinção Da Contribuição	28
CONCLUSÃO	32
BIBLIOGRAFIA	34
ANEXO	36

INTRODUÇÃO

Não é exclusividade do Brasil modificações de sua legislação laboral, em outras partes do mundo a proteção aos direitos dos trabalhadores também foi marcado por lutas e conquistas.

A reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, abalou a estrutura sindical, alterando sua principal fonte de receita, a contribuição sindical. Ao alterar os artigos 545, 578, 579 e 582 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), inverteu a lógica corporativa introduzida por Vargas. No lugar da contribuição compulsória, agora o desconto e respectivo recolhimento da contribuição sindical, a cargo do empregador, está condicionado à autorização prévia e expressa do empregado.

Ao alterar a lógica do velho sindicalismo de cooptação com o Estado, a reforma trabalhista, ao mesmo tempo em que valoriza a negociação coletiva, põe em xeque a questão do financiamento das entidades sindicais, o que nos leva ao problema principal apresentado, qual seja a necessidade de profissionalização dos sindicatos após a extinção da sua fonte, a contribuição sindical.

O presente trabalho inicia-se com uma breve introdução histórica e aspectos gerais do sindicalismo, compondo o primeiro capítulo. Seguindo para liberdade sindical e suas receitas, em especial a contribuição sindical, conceituando para uma melhor compreensão das utilidades de cada uma. Concluindo o segundo capítulo abordando a questão da organização sindical.

Abordando brevemente sobre a reforma trabalhista e adentrando na extinção da contribuição sindical no terceiro e último capítulo, e concluindo, assim, com uma solução para o problema principal.

CAPÍTULO 1

1.1 ASPECTOS GERAIS DO SINDICALISMO

1.1.1 Conceito De Sindicato

Devemos iniciar com a denominação a ser utilizada para o conjunto de instituições, institutos e normas que compõem e informam as relações coletivas de trabalho. As várias doutrinas nos ensinam que o Direito Sindical surge com o Direito de Associações dos Trabalhadores, e varia com as condições políticas.

Mozart Victor Russomano¹ salienta:

O Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica e, cada vez mais, invade a preferência dos autores. Mas como em todos os níveis do Direito Coletivo do Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito.

Para Octávio Bueno Magano² sindicato é:

A associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exerce atividade profissional ou econômica, para a defesa dos respectivos interesses.

Já José Augusto Rodrigues Pinto³ define sindicato como:

Uma associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas para estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam.

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios Gerais de Direito Sindical. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 1997, p. 47.

² MAGNO, Octávio Bueno, Manual de Direito do Trabalho, volume III, Direito Coletivo do Trabalho, 3ª ed, São Paulo: Ed LTR, 1993, p. 96.

³ PINTO, José Augusto Rodrigues, Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, 2ª ed, São Paulo: Ed LTR, 1998, p. 119.

Nas palavras de Delgado⁴ sindicatos:

São entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.

Pelas definições de Nascimento⁵ sindicato vem a ser:

Uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

Em uma visão geral, sindicato é a associação de empregados com o intuito de assegurar a representação e a defesa dos associados em juízo, e que estão destinados a defender seus interesses econômicos e laborais comuns. São considerados pessoas jurídicas de direito privado e tem como característica principal, ser uma organização de um grupo existente na sociedade.

1.1.2 Breve História

O sindicalismo teve origem na Europa, no século XVIII, época em que ocorreu a Revolução Industrial.

Pedro Paulo Teixeira Manus, citando Délio Maranhão⁶, em sua obra, ressalta:

Que a introdução da máquina no processo industrial cria, por meio daquelas enormes concentrações de trabalhadores em redor da própria máquina, a figura do assalariado, e juridicamente instaura-se o princípio da ampla liberdade de contratação, sem qualquer limite à vontade das partes. Afirma ainda, que, embora o indivíduo continuasse a ser solicitado ao trabalho, não mais importava sua capacidade pessoal e

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo: LTR. 2010, p. 1233.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 25ª ed. São Paulo: Saraiva. 2010, p 1294.

⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 242.

sua habilidade, que eram fundamentais ao artesanato. Deveria ser, apenas, treinado para operar a máquina, o que era possível igualmente às crianças de 10, 8 e até 6 anos. Com essa nova realidade, o trabalhador passou a se encontrar em evidente desigualdade perante o patrão, além de socialmente perder a importância de que desfrutava até então como profissional. Aquela hipotética igualdade entre empregado e empregador, tendo em conta a evidente disparidade entre ambos – o patrão detinha os meios de produção, a máquina, além do poder de dirigir a prestação de serviços –, representava na realidade uma desigualdade alarmante. Era claramente a liberdade de o patrão explorar sem limites e de o empregado ser explorado sem defesa.

Com base no desequilíbrio social gerado pela relação entre capital e trabalho, os trabalhadores se viram estimulados a se unirem pela procura de uma solução para esses problemas. Buscando melhores condições de trabalho e defesa de direitos comuns.

Para o doutrinador Sérgio Pinto Martins⁷, o Direito Coletivo de Trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associações de trabalho, também após a Revolução Industrial:

As crises que importam no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião dos trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento, razão pela qual foram surgindo reivindicações, principalmente dos aprendizes e companheiros.

Nasce, então, o sindicato, como um órgão de luta pelas classes, tendo como fins fundamentais a determinação das condições ideais de trabalho, a participação nas decisões que afetam o destino das empresas, a assistência aos sindicalizados, visar melhores condições de vida para os trabalhadores, buscar a conciliação de conflitos coletivos e defender os interesses da categoria representada.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 776.

Com a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a liberdade sindical ganhou um reforço. Passou a ser adotado a realização de convenções mais especificadas para tal questão, na qual, na 26ª Conferência da OIT já se reconhecia o efetivo direito às organizações coletivas.

Mister se faz ressaltar a Convenção nº 87, de 1948, tida como uma das “convenções fundamentais” da OIT, que trata da liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização.

1.1.3 Direito Sindical No Brasil

Destarte no Brasil, o movimento sindical não foi tão rápido quanto no exterior, devido ao fato de o país naquela época ter uma predominância do trabalho agrícola.

Em terras brasileira, havia a necessidade de encaminhar um pedido de reconhecimento do sindicato ao Ministério Público, juntamente com uma cópia autenticada dos estatutos de associação.

Sergio Pinto Martins, destaca em suas obras que já existiam sindicatos, com influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços no Brasil. Tais sindicatos eram denominados de ligas operárias⁸:

Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam de 1903. Eram ligados à agricultura e à pecuária, reconhecidos pelo Decreto n.º 979, de 6-1-1903. O movimento sindical alcança dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, quando é fundada a Confederação Sindical Brasileira. Em 1907, surge o primeiro sindicato urbano (Decreto n.º 1.637/1907).

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 775.

Segundo o mesmo autor, em 1930, durante a Revolução, foi baixado o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, o qual estabelece a distinção entre os sindicatos da classe de empregados e de empregadores, exigindo, também, seu reconhecimento pelo Ministério Público⁹.

Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupadas oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais. Para sua constituição, era mister um número mínimo de 30 sócios. Três sindicatos poderiam formar uma federação e cinco federações tinham direito de criar uma confederação.

1.2 LIBRDADE SINDICAL

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, XVII, garante a liberdade de associação para fins lícitos, e em seu artigo 8º, *caput* considera livre a associação profissional ou sindical, e a Constituição da OIT, de 1919, já previa o princípio da liberdade sindical, e em sua Convenção de nº 87 de 1949, tida como uma das mais importante sobre matéria sindical, mais especificamente sobre liberdade sindical e proteção do Direito Sindical. Porém, no Brasil esta não foi ratificada, apenas a Convenção de nº 98 da OIT, também de 1949, foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 49 de 27 de agosto de 1952.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical...

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 776.

O art. 8º, “c”, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, impõe a garantia dos Estados para com os sindicatos:

Art. 8º Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

“c” O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.

Liberdade sindical vem a ser o direito dos trabalhadores, e também dos empregadores, de se associarem livremente à um sindicato, “constituindo um alicerce sobre o qual se constrói o edifício das relações coletivas de trabalho com características próprias”¹⁰. É uma das conquistas dos sindicatos contra a opressão do Estado.

Amauri Mascaro do Nascimento¹¹ considera a liberdade sindical como:

É manifestação do direito de associação. Pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência de sindicatos. Se as leis de um Estado garantem o direito de associação, de pessoa com interesses profissionais e econômicos, de se agruparem, essas serão leis fundantes da liberdade sindical. Assim, liberdade sindical, no sentido agora analisado, caracteriza-se como o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, corolário do direito de associação.

Para Sérgio Pinto Martins¹², a liberdade sindical vem a ser:

Uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizados, sem que sofram qualquer intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros,

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – SPYROPOULOS, Georges. La Liberte Syndicale, in SEGADAS VIANNA, J. de. Direito Coletivo do Trabalho.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Compêndio de direito sindical, 4ª ed. São Paulo: Ed LTR, 2005, pag 139.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 778.

visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

Mister se faz ressaltar que, em observância ao art. 511 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, todos que tiverem interesses econômicos ou profissionais poderão se reunir em um sindicato, devendo, a liberdade sindical, ser assegurada tanto no setor público como no privado, sem distinção ou discriminação de qualquer espécie.

1.2.1 Autonomia Sindical

Sérgio Pinto Martins¹³ leciona que:

A autonomia sindical é a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus componentes individualmente considerados.

Para Delgado¹⁴:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

É uma espécie da liberdade sindical, sendo consagrada na Convenção Internacional nº 87, que consiste na possibilidade dos empregadores e trabalhadores se organizem internamente, com poderes próprios sem também que o Estado o controle, conforme art. 3º da referida Convenção:

Art. 3º: As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012. P. 773.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001. P. 88.

eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

É, portanto, o direito que tem os sindicatos de autodeterminação, de governar-se.

Vários são os aspectos que compreendem o enfoque da autonomia sindical: a liberdade de organização interna dos interessados em redigirem o estatuto do sindicato; ter o direito de se fundir com outro sindicato; elegerem livremente seus representantes; organizar sua estrutura administrativa; devem tratar apenas de questões profissionais ou econômicas e não de fins políticos; ter direito de se filiarem a outras organizações, inclusive internacionais; organizar sua estrutura administrativa, instituindo órgãos, atribuições e números de componentes; celebrar convenções coletivas, manter serviços sociais e traçar programas de ação, o qual lhe confere a prerrogativa de representar os interesses dos membros e associados da categoria.

A autonomia sindical está respaldada na CF, em seu art. 8º, II.

1.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

As entidades sindicais se organizam em: Federações, Confederações, Centrais Sindicais.

Segundo art. 533 da CLT, as entidades de grau superior são as Federações e as Confederações.

1.3.1 Federações, Confederações e Centrais Sindicais¹⁵

1.3.1.1 Federações

¹⁵ http://www.conteudojuridico.com.br/artigo_as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html – Por: RENAN BERNARDI KALIL - Procurador do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo.

As federações são entidades sindicais de segundo grau, que representam a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Na estrutura sindical brasileira, estão entre o sindicato e a confederação que representa determinada categoria.

Para que seja viável sua constituição, há necessidade de ser fundada por pelo menos cinco sindicatos com registro no Ministério do Trabalho e Emprego. A base territorial mínima das federações é o Estado, sendo possível também que abranja mais de um Estado (interestadual) ou todo o país (nacionais). Ainda, as federações, por meio do agrupamento de sindicatos, podem coordenar os interesses de suas entidades filiadas. Contudo, é importante destacar que não possui direito de representação da categoria representada por esses sindicatos.

1.3.1.2 Confederações

As confederações são entidades sindicais de terceiro grau, que representam categorias profissionais, econômicas ou profissionais liberais. Na estrutura sindical brasileira ocupam o maior grau. Sua criação deve contar com, pelo menos, três Federações com registro sindical da categoria que pretende representar. Ademais, é importante destacar a exigência legal da sede da confederação ser na capital do país, ou seja, em Brasília (DF).

1.3.1.3 Centrais Sindicais

As centrais sindicais, instituídas pela Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008 no ordenamento jurídico brasileiro, são entidades de representação geral dos trabalhadores, de abrangência nacional, e possuem como atribuição a coordenação da representação dos trabalhadores e como prerrogativa a participação de negociações em diálogo social de composição tripartite, onde haja interesse dos trabalhadores.

As mesmas não estão inseridas no sistema confederativo, que é composto pelos sindicatos, federações e confederações. De modo que, não há que

se falar em grau das centrais sindicais. Entretanto, fazem parte da estrutura sindical brasileira e possuem uma relação de conexão e de vinculação estreita com o sistema confederativo.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento¹⁶

Não há como negar a relação entre as Centrais e as organizações sindicais que estão abaixo delas nem entre os trabalhadores sócios dos sindicatos no território nacionais e as Centrais. Daí ser possível dizer que as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supra categoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta.

Maurício Godinho Delgado entende que as centrais sindicais¹⁷ :

Não compõem o modelo corporativista. De certo modo, representam até seu contraponto, a tentativa de sua superação. Porém, constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

O autor vê a Lei n. 11.648/2008 como avanço na transição democrático do modelo sindical brasileiro.

Apesar da promulgação da mencionada Lei, o reconhecimento legal das centrais sindicais está sendo contestado no Supremo Tribunal Federal. O Partido Democratas (DEM) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade em 2008, argumentando que há desrespeito do art. 8º da Constituição Federal. Trata-se da ADIn n. 4067, pendente de julgamento.

1.3.2 Natureza Jurídica Dos Sindicatos

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 6. ed. LTr: São Paulo, 2008, p. 267.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 3ª edição. São Paulo, LTr: 2008, p.77.

Quanto à natureza jurídica dos sindicatos, a doutrina se divide quando da indagação acerca de o sindicato ser um ente do direito público ou de direito privado. Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁸:

O sindicato é um sujeito coletivo, como organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas. Tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônios, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica.

Já os autores modernos afirmam ser o sindicato uma pessoa jurídica de direito privado, já que é criado por iniciativa de particulares, para representação e defesa de seus interesses.

No Brasil, hoje, pode-se dizer que sindicato é pessoa jurídica de direito privado, visto que, conforme art. 8º, II, da CF, não pode haver interferência ou intervenções no mesmo. Isto significa que o Estado estabelece a exigência formal, apenas para que o sindicato adquira personalidade jurídica, sindical e representatividade da categoria.

1.3.3 Unidade Sindical, Unicidade Sindical E Pluralidade Sindical

Unidade Sindical vem a ser união natural entre vários sindicatos no intuito de se tornarem mais representativos e sem imposição legal, isto é, ela é obtida por liberdade e não imposta por lei. É o sistema adotado pela Alemanha.

De acordo com Enoque Ribeiro dos Santos¹⁹, do pós-guerra na Alemanha, o regime da unidade sindical resultou em um pacto político:

Foi a divisão da classe trabalhadora, nos anos 30, que permitiu ao nazismo chegar ao poder e liquidar as diferentes organizações de trabalhadores. Por isto os trabalhadores decidiram, em 1949, criar uma organização unitária com composição política pluralista. Criou-se a DGB

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 25ª ed. São Paulo: Saraiva. 2010, p 1299.

¹⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 110.

(União Sindical Alemã), com 16 sindicatos nacionais afiliados, cada um com autonomia contratual.

Salienta-se que o modelo Alemão é um exemplo de sindicalismo representativo, cerca de 90% (noventa por cento) dos trabalhadores estão protegidos por cerca de 32 (trinta e dois) mil contratos coletivos²⁰.

Já a unicidade sindical consiste no reconhecimento, do Estado, de uma única entidade sindical representativa dos correspondentes obreiros, seja por empresa, profissão ou categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Com base nos ensinamentos de Amauri Mascaro²¹, a unicidade sindical:

É a proibição legal da existência de mais de um sindicato representativo por base de atuação; proibição que pode ser total ou restringir apenas a alguns níveis.

Desde a década de 1930, a unicidade vigora no Brasil. Inclusive após a Constituição de 1988, por força de norma jurídica, o sindicato único vigora respeitando o critério organização de categoria profissional. É o sistema adotado pelo Brasil.

A intervenção do Estado nas relações de trabalho está estreitamente vinculada aos contextos sociais, econômicos e políticos ocorridos no país na década de 30, período em que se buscava implantar uma política industrial no Brasil. Ao mesmo tempo em que o Estado organizou, disciplinou e controlou as relações entre empregados e empregadores, buscou evitar a proliferação de conflitos coletivos de trabalho, estendendo direitos aos trabalhadores e criando a Justiça do Trabalho.

²⁰ Idem, p. 111.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, 4ª ed. São Paulo: Ed LTR, 2005, pag 159.

Godinho²² leciona sobre a unicidade sindical no Brasil como sendo:

Um modelo de sindicato único, criado pelo controle político-administrativo executado pelo Ministério do Trabalho. Ele possui a estrutura de categorias de profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial; vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado, além de cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, através de sua participação no aparelho de Estado, especialmente na Justiça do Trabalho, através de representação classista. O financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória, tem existência de poder normativo do Judiciário trabalhista, em concorrência direta com a negociação sindical.

Por fim, a pluralidade sindical consiste na possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria.

A Convenção nº 87, no art. 2^o²³ dispõe que:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Conforme Convenção, em seu artigo citado acima, nada impele à pluralidade sindical, apenas estabelece que a organização em sindicatos deve ser livre, sem a imposição de base de atuação ou outras restrições que impeçam os trabalhadores ou os empregadores de se associarem ao sindicato que entenderem mais representativo, conformando-se apenas com o seu estatuto.

²² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo: LTR. 2010, p. 1254.

²³ OIT. **Convenção nº 87**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindicale-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliz...>> Acesso em: 29 de abril de 2018.

CAPÍTULO 2

2.1 RECEITAS DO SINDICATO

Historicamente, os sindicatos nasceram como órgãos de lutas de classes e, nos tempos atuais, possuem diversas funções.

Ocorre que para o custeio de suas inúmeras funções, o sindicato se dispunha de fontes de receita elencadas no antigo art. 548 da CLT (antes da reforma), mais precisamente a renda das contribuições, que, por seu turno, dividem-se basicamente em quatro tipos: sindical, confederativa, assistencial e associativa.

2.1.1 Contribuição Sindical

A contribuição sindical era uma das prerrogativas do sindicato, imposta a todos que participam de uma determinada categoria. Destarte, era pago apenas uma vez, anualmente, sendo o valor referente a um dia de trabalho.

2.1.1.1 Histórico

Está prevista em lei, art. 8ª, IV final, e disciplinada nos arts. 578 a 610 da CLT, e foi uma criação do Decreto-Lei nº 2.377 de 1940, porém já instituída pela Constituição de 1937.

Entretanto, a Lei 13.467/2017 alterou o art. 582 da CLT, estabelecendo que tal obrigação está condicionada a autorização prévia e expressa por parte do profissional, conforme dispõe os arts. 578 e 579 da CLT.

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

2.1.1.2 Natureza jurídica da contribuição sindical

Conforme leciona Sérgio Pinto Martins²⁴:

A natureza jurídica da contribuição sindical era tributária, pois tinha fundamento no art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais.

Tal natureza também se inseria na definição do art. 3º do CTN (Código Tributário Nacional) , ao dispor que tributo é toda aquela prestação pecuniária, exigida em moeda e compulsória, pois independia da vontade da pessoa em contribuir. Seguindo esta lógica, no ano de 2014, o Supremo Tribunal Federal, em sede do julgamento do Mandado de Segurança 28.465, sob relatoria do Ministro Marco Aurélio, definiu a contribuição sindical como uma obrigação precipuamente dotada de natureza tributária, na modalidade contribuição social.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, a contribuição sindical passou a ter natureza facultativa, visto que depende de autorização do empregado.

2.1.2 Contribuição Confederativa

A contribuição confederativa é estabelecida pela assembleia-geral, podendo figurar no estatuto da entidade ou em acordos ou convenções coletivas do trabalho. Em todos os casos, porém, obriga apenas os filiados ao sindicato.

Está prevista no art. 8º, IV, da CF:

A assembleia-geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 1130.

confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

A contribuição confederativa não é compulsória, com o que ninguém poderia se opor a sua cobrança, mas facultativa, pois só vincula os associados. Portanto, é uma obrigação consensual, em razão de depender da vontade da pessoa que irá contribuir, inclusive participando da assembleia-geral na qual ela será fixada, pois é a assembleia que irá fixar o quantum de contribuição.

2.1.2.1 Natureza Jurídica

Não sendo, tal contribuição, instituída por lei, não se pode dizer que a mesma tem natureza jurídica.

A contribuição Confederativa é uma obrigação consensual, de cunho privado, exigida para o custeio do sistema confederativo. Ela depende da vontade da pessoa de contribuir. Sendo que, o *quantum* desta contribuição é fixado em assembleia. Logo não é compulsória, mas sim uma obrigação facultativa, visto que vincula apenas associados.

2.1.3 Contribuição Assistencial

A contribuição assistencial é devida apenas pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria. É autorizada pela assembleia-geral do sindicato e se destina ao custeio de atividades assistenciais do mesmo.

Tal contribuição tem respaldo na alínea “e” do art. 513 da CLT.

2.1.3.1 Natureza Jurídica

A natureza jurídica da contribuição assistencial não é tributária, pois não é destinada ao Estado, conforme art. 3º do CNT. De acordo com Sérgio Pinto Martins²⁵:

É um desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsório, pois este seria conveniente de lei. A contribuição assistencial decorre da autonomia da vontade dos contratantes ao pactuarem o desconto pertinente na norma coletiva, embora a referida contribuição também possa ser estabelecida em sentença normativa.

2.1.4 Contribuição Associativa

A contribuição associativa, é a contribuição estatutária, isto é, contribuição voluntária, e se estende apenas aos associados do sindicato, conforme art. 548, “b”, da CLT. É prevista pelo estatuto de cada entidade sindical.

Salienta-se que são dois requisitos necessários para que haja o pagamento da contribuição associativa: a pessoa ser filiada ao sindicato e o estatuto de tal entidade prever seu pagamento.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 1146.

CAPÍTULO 3

3.1 REFORMA TRABALHISTA²⁶

Em julho de 2017 houve uma significativa mudança na CLT. Foi publicada a Lei 13.467/2017, na qual reformou diversos artigos tendo por objetivo combater o desemprego e a crise econômica no país.

O Projeto de Lei foi apresentado ao Presidente da República, Michel Temer, na Câmara dos Deputados, no dia 23 de dezembro de 2016. A partir daí iniciou-se as diversas discussões e análises em sua tramitação no Congresso Nacional, as quais ocasionou emendas ao projeto original, sendo uma delas, a proposta do fim da obrigatoriedade do imposto sindical de autoria do então deputado federal Paulo Eduardo Martins que com a Reforma deixaria de ser obrigatório e passaria a ser opcional para os empregados.

Insta ressaltar que o Projeto de Lei foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis à 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 votos à 26. Sendo, então, sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro de 2017.

Há quem defenda que o direito do trabalho ganhou novas regras, estas, capazes de romper com o compromisso histórico e clássico de defender a parte mais frágil em uma relação capital versus proletariado. Afirmando, assim, que a Lei 13.467/2017 apresenta-se claramente como instrumento a serviço dos interesses dos empregadores e, que a mesma, resultará em maior lucratividade e aumentos significativos de seus rendimentos, a exemplo do novos modelos de contratos de trabalho, prestação de serviços por pessoa jurídica, a não integração

²⁶ <https://www.conjur.com.br/2017-jul-14/entenda-principais-mudancas-reforma-trabalhista> - acessado dia 29 de abril de 2018.

http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_abril2006/convidados/con2.doc - acessado em 01 de maio de 2018.

ao salários de benefícios, trabalho em condições insalubres para gestantes, fim das horas in itinere, revogação de regras sobre a jornada de trabalho, dispensa das homologações pelos sindicatos, dentre outras que ferem princípios como da razoabilidade, lealdade e transparência.

Em um sistema unificado em que o mundo globalizado enfrenta crises decorrentes das ideologias política e econômicas, o mínimo que se espera do Estado que se preocupa em construir uma sociedade justa, erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais, é proteger os direitos dos trabalhadores e principalmente a dignidade. A presente reforma trabalhista sem sombra de dúvida é de cunho ideológico restritivo e acompanha as mudanças que vêm ocorrendo no cenário mundial decorrente da globalização e, por conseguinte, as alterações normativas foram marcadas pela impossibilidade de debates qualificados com a sociedade e seus segmentos.

A reforma trabalhista foi objeto de diversas discussões de diversos setores da sociedade, pois teve muita repercussão por vários motivos, principalmente pelos sindicatos, no que tange ao imposto sindical obrigatório.

3.1.2 Reforma Trabalhista – Extinção Da Contribuição

A reforma trabalhista retirou dos sindicatos algumas prerrogativas.

A principal mudança em relação a contribuição sindical, é que ela passa a ser facultativa (nova redação dos arts. 578 e 579 da CLT), condicionada à autorização expressa dos que participarem de uma categoria econômica ou profissional, e ou de uma profissão liberal. Em expressão mais simples, sua cobrança não mais poderá ser efetuada como era, de forma compulsória.

Além da prerrogativa supracitada, outras mudanças ocorreram com a reforma, como sua participação na homologação da rescisão do contrato de trabalho (§ 1º do art. 477 da CLT que foi revogado); sua participação na negociação de alguns direitos que passaram a ser acordados diretamente entre empregado e

empregador; impor a cobrança da contribuição sindical, que passou a ser facultativa.

Segue quadros comparativos das mudanças ocorridas com a reforma trabalhista:

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>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, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</p>	<p><u>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</u></p>
<p>Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>	<p>Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>
<p>Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p><u>Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.</u></p>
<p>Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</p>	<p><u>Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.</u></p>
CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.</p>	<p><u>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.</u></p>
<p>Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.</p>	<p><u>Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.</u></p>
<p>Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</p>	<p><u>Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</u></p>
<p>Art. 601. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 601. (Revogado).</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>	<p><u>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</u></p>
<p>Art. 604. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 604. (Revogado).</p>
CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>	<p>Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>
<p>§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>	<p>§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>
<p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.</p>	<p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.</p>
	<p><u>§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</u></p>

Apesar disso, com a valorização da negociação coletiva, importante ferramenta lhe foi conferida pela reforma que, a toda evidência, somente poderá ser aproveitada se a entidade sindical exercer sua representatividade de forma efetiva e direta.

Novas oportunidades surgem em produtos e serviços que poderão ser oferecidos pelos sindicatos, não só aos seus filiados como a toda a categoria econômica ou profissional, como: cursos de aperfeiçoamento do profissional de recursos humanos e prestação de serviço de auxílio à empresa que deseja acordar diretamente com o empregado são exemplos de cases que podem se tornar sucesso, inclusive aumentando sua carteira de filiados e, conseqüentemente, sua arrecadação.

Muito embora o sindicato não participe da homologação da rescisão do contrato de trabalho, nada impede que o mesmo possa intermediar, por exemplo, acordo extrajudicial entre empregador e empregado que, pela reforma, passa a ser homologado pela Justiça do Trabalho, conforme expresso nos arts.652, “f”, e 855-B ambos da CLT.

Há, ainda, a hipótese de no âmbito da negociação coletiva, o sindicato instituir taxa, a ser paga pela empresa, para abertura do comércio nos feriados, ou, ainda, para que a empresa possa participar do banco de horas estabelecido no instrumento coletivo da categoria.

Ademais, o sindicato pode ensejar receita beneficiando microempresas e empresas de pequeno porte, e estabelecer, na convenção coletiva, o chamado regime especial de piso salarial (Repis), instituindo valores diferenciados de pisos salariais para as mesmas. Para tanto, se faz necessário que as empresas formalizem, perante o sindicato, adesão mediante o pagamento de uma taxa (calculada sobre número de empregados ou por estabelecimento), fortalecendo o associativismo, pois atrai empresas que podem até mesmo se filiar ao sindicato, aumentando sua sustentabilidade.

CONCLUSÃO

Atualmente existem diversas ADI's – Ações Diretas de Inconstitucionalidade questionando, no Supremo Tribunal Federal a extinção da contribuição sindical. Basicamente todas são levadas ao Supremo sob dois argumentos, quais sejam, se a Contribuição Sindical Compulsória tem natureza tributária, somente poderia ser alterada por Lei Complementar, o que atrairia a inconstitucionalidade por vício de iniciativa legal, assim como o comprometimento financeiro das entidades sindicais poderia leva-las à extinção, comprometendo assim pela via reflexa o sistema sindical brasileiro, consagrado na Constituição Cidadã.

Além disso, no que tange a atual posição das Centrais Sindicais em negociações sindicais (já que o julgamento das ADI's pelo STF não tem data para ocorrer) está em orientar os sindicatos laborais a promover a aprovação, em assembleias, ordinárias ou extraordinárias, da continuidade da contribuição sindical, sob o argumento de que a assembleia supre o elemento volitivo necessário para que seja promovido o desconto sindical, independentemente da anuência individual do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, vem negando validade a inserção de contribuição (seja sob o *nomen juris* de “contribuição assistencial, negocial, sindical ou associativa” alocado em ACT ou CCT) e julgando o tema à luz dos princípios da liberdade de associação sindical e da intangibilidade do salário, consoante se pode extrair da jurisprudência abaixo²⁷:

85372114 – RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. APELO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA. EXTENSÃO AOS NÃO ASSOCIADOS. É inválida cláusula contemplando contribuição negocial, assistencial e associativa quando dirigida, igualmente, a trabalhadores não sindicalizados. À luz dos princípios da liberdade de associação sindical e da intangibilidade do salário, impõe-se o ajuste da

²⁷ <http://www.magisteronlinee.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0> – acessado em 20 de maio de 2018.

cláusula aos termos do Precedente Normativo nº 119 do TST. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TST; RO 0021911-76.2016.5.04.0000; Seção de Dissídios Coletivos; Rel^a Min. Maria de Assis Calsing; Julg. 14/05/2018; DEJT 18/05/2018; Pág. 228)

Diante dessa nova situação, caberá às entidades sindicais se mostrarem mais atrativas e representativas, para angariar associados e, com isso, manter ou aumentar sua receita. Produtos e serviços poderão fazer a diferença, assim como a participação efetiva na negociação coletiva.

Enfim, a reforma estabeleceu novo paradigma para a organização sindical brasileira que deverá se adaptar e se reinventar, pois a nova CLT foi estruturada para que haja maior interação entre as categorias econômicas e profissionais com os respectivos sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios Gerais de Direito Sindical. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 1997.

MAGNO, Octávio Bueno, Manual de Direito do Trabalho, volume III, Direito Coletivo do Trabalho, 3ª ed, São Paulo: Ed LTR, 1993.

PINTO, José Augusto Rodrigues, Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, 2ª ed, São Paulo: Ed LTR, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 5ª ed. São Paulo: LTR. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 25ª ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

Barros, Aline Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 5ª ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2009.

<https://jus.com.br/artigos/2781/breve-estudo-sobre-o-sindicato>

OIT. **Convenção nº 87**. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_87.pdf> Acesso em: 08 de maio 2018.

<https://www.conjur.com.br/2018-mar-28/extincao-contribuicao-sindical-compulsoria-constitucional> > Acesso em: 12 de maio de 2018.

<http://www.magisteronlinee.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0> – acessado em 20 de maio de 2018.

ANEXO

ANEXO A - PARECER n. 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU

NUP: 46010.000393/2018-71

INTERESSADOS: GABINETE DO MINISTRO

ASSUNTOS: APLICABILIDADE DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA (LEI
13.467/2017) AOS CONTRATOS DE TRABALHO