

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JONEISMAR RIBEIRO PIMENTA DE ARAÚJO

**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA
(IMPOSTO SINDICAL): OS POSSÍVEIS IMPACTOS NOS
SINDICATOS OBREIROS**

VITÓRIA
2018

JONEISMAR RIBEIRO PIMENTA DE ARAÚJO

**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA
(IMPOSTO SINDICAL): OS POSSÍVEIS IMPACTOS NOS
SINDICATOS OBREIROS**

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito de Vitória – FDV, como requisito para
aprovação no Curso de Graduação em
Direito.

Orientador: Msc. Carolina Bastos de Siqueira

VITÓRIA
2018

JONEISMAR RIBEIRO PIMENTA DE ARAÚJO

**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA
(IMPOSTO SINDICAL): OS POSSÍVEIS IMPACTOS NOS
SINDICATOS OBREIROS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória - FDV, como requisito parcial para obtenção título de graduação.

Vitória, ____ de _____ de 2018

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Msc. Carolina Bastos de Siqueira
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Prof.º _____
Faculdade de Direito de Vitória
Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus por ser sempre tão bom comigo, me concedendo sabedoria, discernimento e serenidade ao meu espírito, mesmo nos momentos mais difíceis.

Não poderia deixar de agradecer também a minha orientadora, a Carol, que sempre foi muito prestativa e compreensiva, inclusive quando achei que não seria possível finalizar o trabalho.

Por fim, expresso gratidão à minha mãe, minha irmã e amigos, por sempre estarem ao meu lado, me dando força em todas as minhas decisões, bem como, aconselhando quando entendia não convir.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo desenvolver um estudo a respeito da aplicabilidade da alteração quanto à contribuição sindical obrigatória, trazida por meio da Lei nº 13.467, de 2017. Para isso, serão tratados os valores sociais constitucionais, os princípios do direito coletivo e as orientações das convenções da Organização Internacional do Trabalho, que devem nortear a leitura e aplicação de todo o Ordenamento Jurídico. No decorrer do trabalho, será analisado o caminho percorrido pelos sindicatos no Brasil traçando um paralelo com os princípios do direito coletivo e com as normas constitucionais, bem como os problemas e dificuldades que tais entidades encontram para a plena representação de sua categoria. Por fim, serão verificadas e apontadas possíveis soluções para os problemas identificados, e formas para que as entidades sindicais superem os primeiros e possíveis impactos do fim da contribuição obrigatória. O método utilizado para a realização do estudo foi o materialismo histórico dialético.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Sindicatos. Contribuição obrigatória.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	10
2 O SISTEMA SINDICAL NO BRASIL – ORIGEM E PROBLEMAS	13
3 O ADVENTO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE 2017 E O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31

INTRODUÇÃO

O trabalho é de suma importância para o desenvolvimento de uma nação, tanto no setor econômico, quanto no setor social, afinal a atividade laboral é o que sustenta a grande engrenagem que é a economia globalizada, bem como é o que garante o mínimo existencial em um sistema capitalista, em que o capital é o que dita as regras e impõe os limites aos indivíduos.

Dessa forma, aqueles que não são donos dos meios de produção, devem vender a sua força de trabalho por um salário. É nesse momento que o Estado propõe regras e princípios a serem observados na relação de emprego, uma vez que, aquele que vende a força de trabalho não possui paridade de armas com aquele que é seu patrão, sendo hipossuficiente na relação.

Portanto, o direito do trabalho, existe para que o trabalhador não seja tratado com meio no setor produtivo, não sendo a sua força de trabalho reconhecida apenas como mercadoria, mas sim, como proveniente de um indivíduo com direitos e garantias.

Por esse motivo, tal instituto é considerado um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme se verifica no Art. 1º da carta constitucional, “A República Federativa do Brasil, [...] tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;” (BRASIL, 1988).

Destaca-se a livre iniciativa, também como fundamento republicano. Dessa forma, é necessário o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, a fim de que um princípio não seja expurgado frente ao outro. Assim, diante do poder diretivo do empregador e da hipossuficiência do empregado, se faz necessária a criação de políticas que garantem os direitos básicos do trabalhador, a fim de que sua dignidade, também um fundamento da República (Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), não seja mitigada por conta de sua atividade laboral.

Entre as políticas criadas para dirimir os possíveis conflitos entre empregador e empregado e evitar violação de direitos e abusos na relação de emprego, surgiram

os sindicatos, entidades que, conforme roga a Constituição Federal em seu Art. 8º, inciso III, têm por dever “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BRASIL, 1988).

Ademais, verifica-se que o sindicato tem como primado a defesa dos interesses dos profissionais da categoria a qual representa, para negociar as condições de trabalho com o empregador, bem como representar o empregado no momento em que este precisar de seu auxílio, diante de alguma violação do direito obreiro.

Com toda essa legitimidade e importância cedida aos sindicatos para transitar no relacionamento empregado-empregador, bem como nas condições laborais e com o sistema da unidade sindical aplicado no país (Art. 8º, II, da Constituição Federal), propicia a criação de um grande número de sindicatos. Dessa forma, há nos últimos anos, uma pulverização no número de entidades sindicais no país.

Porém, no ano de 2017, o governo federal aprovou a lei nº 13.467/2017, que determinou fortes mudanças na legislação trabalhista até então em vigor. Entre os pontos alterados, está a contribuição sindical obrigatória, – para melhor identificação, no presente trabalho será chamada de imposto sindical – que a partir da plena eficácia da respectiva norma, tornou-se facultativa, conforme se verifica no Art. 545, da CLT, “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.” (BRASIL, 2017).

Diante do exposto, vê-se que a expressão “[...] devidamente autorizados [...]” faz com que o imposto sindical antes descontado anualmente da folha salarial de todos os trabalhadores da categoria, em regra, no mês de março, passa a ser descontada apenas mediante autorização expressa do trabalhador. Portanto, o que antes possuía caráter obrigatório, passa a ser facultativo. Ou seja, estes terão que se sentir realmente representados, bem como ser consciente quanto à atuação sindical, para que sintam a necessidade de contribuir com a entidade que o representa ou deveria o representar.

Portanto, diante de tal mudança, faz-se necessária o questionamento de quais seriam os possíveis impactos causados pelo fim da contribuição sindical obrigatória.

Para tanto, a metodologia adotada será o materialismo histórico dialético, que pode ser compreendido como

[...] um enfoque teórico, metodológico e analítico para compreender a dinâmica e as grandes transformações da história e das sociedades humanas. Conceitualmente, o termo materialismo diz respeito à condição material da existência humana, o termo histórico parte do entendimento de que a compreensão da existência humana implica na apreensão de seus condicionantes históricos, e o termo dialético tem como pressuposto o movimento da contradição produzida na própria história. (GOMIDE, 2013, p. 03)

Dessa forma, a presente pesquisa, tem como meio, a contradição constante entre as inovações legislativas na baila da nova lei trabalhista e a realidade com a qual os sindicatos se deparam no dia-a-dia para representar sua categoria, de forma efetiva, na garantia de seus direitos.

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, pois não se busca uma análise puramente mensurável do objeto e sim uma análise mais profunda com uma relação entre diversas realidades, sendo elas, sociais, econômicas e jurídicas.

Para alcançar os objetivos do referente trabalho, foi escolhida a pesquisa bibliográfica, uma fonte de coleta de dados secundária, que consiste na análise de trabalhos já publicados, os quais discorre a respeito do tema.

Conforme exposto acima, os sindicatos têm o dever de auxiliar seus representados na solução dos problemas que possam aparecer, em face da proteção de interesses coletivos e individuais da categoria, em busca de melhora na qualidade de vida e trabalho de sua categoria. Tais entidades têm por definição legal, o previsto no art. 511, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho,

[...] fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam,

respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1943)

Portanto, as entidades sindicais primam pelos direitos dos trabalhadores, e por este motivo, é de suma importância para o funcionamento equilibrado na relação entre patrão e empregado, a fim de que os direitos constitucionais ao trabalho não sejam mitigados.

Um sindicato forte se faz com uma boa base de representados e com uma forte base econômica, a fim para garantir um certo apoio à sua classe, como assistência médica, social, cultural e profissional. Para isso, se torna imperioso, um certo equilíbrio financeiro, que foi e será fortemente afetado diante da lei nº 13.467 de 2017, uma vez que tal norma, afastou a obrigatoriedade da contribuição sindical, que para muitos sindicatos obreiros eram a principal fonte de renda.

Diante de todo exposto, verifica-se a importância de discutir tal assunto, bem como o objeto de pesquisa, uma vez que tal mudança legislativa pode impactar fortemente a relação entre sindicatos e categoria, bem como empregados e empregadores, uma vez que o equilíbrio em tal relação, existe a partir de um sindicato forte que busca os direitos de seus representados de forma paritária com o sindicato patronal ou com as empresas, alcançando, dessa forma, um avanço nas relações de trabalho em busca de um bom desenvolvimento humano, social e econômico para ambas as categorias.

1 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A *priori*, é necessário dispor a respeito dos princípios do direito coletivo do trabalho, uma vez que, o sindicato é uma entidade de personificação do direito coletivo. Por esse motivo, não se pode trabalhar tal matéria, sem antes destacar alguns pontos importantes a respeito do direito coletivo.

A respeito do tema, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 733) dispõe:

Diz-se comumente que o surgimento do direito coletivo do trabalho aconteceu em 1720, especificamente em Londres, quando surgiram as *trade unions*, primeiras associações de trabalhadores cujo objetivo repousava na reivindicação de melhores salários e limitação da jornada de trabalho.

A partir de 1824, seguiu-se uma fase de tolerância dos sindicatos, mas somente em 21 de junho daquele ano, o parlamento inglês editou ato normativo que permitia o direito de reunião dos trabalhadores, embora não reconhecesse o direito de greve.

De acordo com o disposto acima, o direito coletivo do trabalho surge a partir do momento em que os trabalhadores entendem que para garantir seus direitos, devem se unir em torno desse objetivo. Para isso, fez-se necessário criar um ente não estatal para que tais reivindicações fossem melhor discutidas junto aos seus empregadores.

Dessa forma, verifica-se que, tal como o direito individual, o direito coletivo do trabalho, tem grande importância no âmbito do direito trabalhista, uma vez que é a partir do advento deste que o trabalhador garante a criação, fortalecimento e aplicação do direito de forma individual.

Como qualquer instituto jurídico, este é norteado por princípios que tem por finalidade nortear a criação, interpretação e criação de normas do direito coletivo. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2018, p.1544), “os princípios do direito do trabalho podem ser classificados em três grandes grupos, segundo a matéria e objetivos neles enfocados”. No presente trabalho, será dado enfoque nos princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro que é dividido em dois grupos.

Princípio da Liberdade Associativa e Sindical [...] determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias de plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Registre-se, a propósito, que não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.

[...]

Princípio da Autonomia Sindical [...] sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, dessa maneira, de livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (grifo nosso)

Verifica-se que os princípios do direito coletivo do trabalho buscam dispor ao sindicato a liberdade necessária para uma atuação forte e que seja verdadeiramente representativa, garantindo à categoria que não sofrerá intervenção estatal e seus representados terão liberdade associativa e sindical.

Neste âmbito, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1948 aprovou a Convenção 87 que dispõe a respeito da liberdade sindical e proteção do direito de associação. A respeito do tema Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 757) dispõe

O escopo da Convenção 87, portanto, é garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e prévia autorização, o direito de constituir organizações que acharem convenientes e de a eles se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamento, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa

Verifica-se, dessa forma, que além dos princípios norteadores, existe um tratado firmado e publicado pela OIT, o que fortalece ou deveria fortalecer a aplicação do princípio da liberdade sindical no âmbito do direito coletivo do trabalho em todos os países membros de tal organização.

No entanto, o Brasil não ratificou tal convenção, o que, conforme Carolina Bastos de Siqueira (2012, p. 277):

Outra questão que também merece consideração é a posição do governo brasileiro em não ratificar a Convenção 87 da OIT. Essa convenção está em

vigor desde 1948 e, portanto, há mais de 60 anos. E em todo esse tempo, principalmente após a democratização brasileira, não houve a ratificação tão esperada.

Não que essa ratificação seja essencial para o reconhecimento da liberdade sindical no Brasil, uma vez que esse princípio já se encontra reconhecido constitucionalmente pela recepção do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais como fonte dos direitos humanos e fundamentais em nosso sistema constitucional. Entretanto, sua ratificação colocaria uma pedra sobre as acaloradas discussões acerca do reconhecimento da liberdade sindical no Brasil

Portanto, apesar de não ter ratificado a convenção 87, o Brasil não se pode olvidar dos demais pactos firmados, que também garantem o cumprimento da liberdade sindical. Certo é que, conforme será demonstrado a seguir, o país anda na contramão de tal princípio, apesar de estar expresso na Constituição Federal (art.8º, *caput*), ou seja, a própria carta constitucional o limita no inciso II do mesmo artigo, quando determina o sistema de unicidade sindical.

2 O SISTEMA SINDICAL NO BRASIL – ORIGEM E PROBLEMAS

Num primeiro momento, faz-se necessário definir o que é o sindicato, segundo o professor Bezerra Leite (p.778, 2018), sindicato é “toda instituição e associação, via de regra de caráter profissional, cujo objeto repousa na defesa dos interesses comuns de uma classe ou de um grupo de pessoas”.

Já Maurício Godinho (p. 1580, 2018), de forma um pouco mais extensa, define sindicato como

[...] entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Desta forma, pode-se afirmar, de forma singela, que os sindicatos são entidades criadas a fim de garantir uma maior paridade de armas entre o empregador e empregado, com o dever/finalidade de alcançar um bem-estar social geral, sem que haja violação de direitos das partes envolvidas na relação laboral.

Neste diapasão, vale trazer à baila o que o sociólogo Ricardo Antunes (1983, p.12) tem a nos dizer a respeito do surgimento dos sindicatos:

[...] estes nasceram dos esforços da classe operária na sua luta contra o despotismo e a dominação do capital. Os sindicatos têm como finalidade primeira impedir que os níveis salariais coloquem-se abaixo do mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência do trabalhador e de sua família. Os operários unidos em seu sindicato colocam-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho, evitando que o capitalista trate isoladamente cada operário. Esta é a função primeira dos sindicatos: impedir que o operário se veja obrigado a aceitar um salário inferior ao mínimo indispensável para o seu sustento e o de sua família.

Diante do exposto, pode-se enxergar os sindicatos como os próprios operários, que unidos formam uma entidade que busca organizar os trabalhadores em prol de melhores condições frente à força do capital, que tem por finalidade utilizar-se daqueles indivíduos que vendem a sua força de trabalho apenas como mais uma peça na grande engrenagem que são os meios de produção.

Pelo exposto, o sindicato não pode ser visto apenas com a finalidade de garantia de direitos em âmbito laboral, mas sim da garantia da existência digna de seus representados, perpassando por questões sociais e políticas. Pois, conforme dispõe Silvio Beltramelli Neto (2008, p. 62),

A dignidade, como atributo do ser humano, e o trabalho, enquanto atividade humana, são anteriores ao direito – ao menos ao direito sistematizado, em se admitindo a ordem *jusnatural*. Ambos não deitam raízes no direito, embora necessitem de sua tutela para se verem preservados.

[...]

O trabalho, consoante esta perspectiva, se apresenta como condição essencial à vida humana, adstrita à interação dos homens com a natureza na busca de uma sobrevivência sustentável e de melhor qualidade.

Ainda a respeito do valor social do trabalho, Flávia Moreira Guimarães Pessoa (2009, p. 72)

[...] o trabalho não é uma realidade em si, como o capital, mas uma realidade no homem. Desta forma, não existe o trabalho, mas sim o homem que trabalha. Assim, o "homem que trabalha" deve ser protegido legalmente porque sua sorte interessa a toda sociedade a tal ponto que essa mesma sociedade pode ser valorada de acordo com seus níveis éticos elementares a partir do modo como trata a quem trabalha.

Portanto, o pacto laboral não está limitado apenas à onerosidade de receber uma quantia monetária em troca de sua força de trabalho, mas sim, a fim de garantir o mínimo existencial para os indivíduos em uma sociedade movida pela produção capitalista, em que se torna necessária a venda da força de trabalho para que se sinta parte da comunidade, que é movida pelos meios de produção, bem como pelo dinheiro, em sentido *lato*, gerado por meio deste.

Partindo do disposto por Pessoa (2009), verifica-se que o trabalho não pode ser visto puramente como uma forma de beneficiar poucos em detrimento de muitos, é necessário manter o trabalhador protegido pelo Estado, até porque, o trabalhador faz parte da sociedade econômica e este estando bem amparado, tem a possibilidade de participar ativamente da economia com o poder de compra e se sentindo parte do processo produtivo. Uma sociedade que valoriza o trabalhador é uma sociedade com um nível ético elevado.

Partindo desse pressuposto do valor social do trabalho, Gilberto Sturmer e Natália Schnaider Serro Mies (2015), tratam os sindicatos não apenas como representantes do trabalhador frente ao empregador, e sim como representante social, com o fim de “participar de forma mais ativa da sociedade, não apenas em questões trabalhistas de seus empregados, mas também em questões gerais de fundo social”

Esta evolução na interpretação e descrição da função sindical no Brasil muito se dá pelo advento do direito constitucional contemporâneo, observado de maneira clara no Brasil com a promulgação da Constituição de 1988, conforme conceitua Luís Roberto Barroso (2015, p. 110)

[...] o direito Constitucional Contemporâneo é caracterizado pela passagem da Constituição para o centro do sistema jurídico, onde desfruta não apenas da supremacia formal que sempre teve, mas também de um supremacia material, axiológica. [...] a Constituição transforma-se no filtro através do qual deve ler todo o direito infraconstitucional. Esse fenômeno tem sido designado como constitucionalização do Direito, uma verdadeira mudança de paradigma que deu novo sentido e alcance a ramos tradicionais autônomos do Direito [...]. (BARROSO, 2015, p. 110)

Dessa forma, verifica-se que a Constituição passa a ser a base de interpretação para todos os ramos do direito, devendo ser observada na interpretação e aplicação das normas.

Assim, com o advento da Constituição de 1988, o trabalho é tratado como fundamento da República, conforme Art. 1º da carta constitucional, “A República Federativa do Brasil, [...] tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;” (BRASIL, 1988).

A respeito do referido fundamento, o constitucionalista Uadi Lammêgo Bulos (2015, p. 515) discorre:

[...] o trabalho, certamente, dignifica a existência terrena [...]. Daí a constituição enfatizar o respeito e a dignidade ao trabalho em diversos lugares (Arts. 5º XIII, 6º, 7º, da CF), para dizer que a garantia ao trabalho engloba empregados e empregadores, autônomos e assalariados. Aliás, para alcançar o seu desígnio constitucional, o labor deve ser livre. Daí o constituinte tê-lo encampado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. [...] E, ao prescrever os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a Constituição aduziu que a ordem econômica se funda

nesse primado, valorizando o trabalho do homem em relação à economia de mercado, nitidamente capitalista.

Portanto, vê-se que a Constituição de 1988, um marco na história política e social de nosso país, uma vez que se trata da constituição democrática, garante que o trabalho será valorado como um direito fundamental, estando os artigos que o disciplinam incluídos no título dos direitos e garantias fundamentais, os quais são definidos pelo constitucionalista José Afonso da Silva (2016, p. 180)

Direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservado para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.

Portanto, o trabalho a partir de 1988 é visto como algo necessário para o desenvolvimento da nação e do indivíduo, determinado como fundamento da república e garantido como direito fundamental, sendo aquele que deve ser concretizado e observado em toda a dimensão da sociedade, valorando-o além da onerosidade pecuniária e tratando o trabalhador como indivíduo detentor de direitos.

Nessa toada, o Art. 8º, inciso III, preconiza que o sindicato tem por dever “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

Portanto, em consonância com o entendimento do sociólogo Ricardo Antunes (1983, p.12), a Constituição Federal, reafirma e garante o sindicato como uma entidade defensora dos direitos de sua categoria, abarcando-o no capítulo dos direitos sociais, que assim como o direito ao trabalho digno é tratado como fundamental.

Assim, pode-se afirmar que o trabalho digno “caminha junto” com um sindicato forte que defende os interesses da categoria a qual representa. Em busca da não violação de direitos frente à atividade laboral.

No entanto, o Brasil por muito tempo viu seus sindicatos atrelados ao Estado, conforme dispõe Bezerra Leite (2018, p. 778)

A revolução de 1930 deu contornos mais precisos a respeito da nossa organização sindical, sendo que o Decreto 19.770, de 19.03.1931, estabeleceu distinção mais nítida entre sindicatos de empregados e de empregadores. A partir daí, foi exigido o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, então criado.

A Constituição de 1934 garantiu a pluralidade e a autonomia sindicais. Por falta de regulamentação infraconstitucional, tais preceitos caíram no esquecimento.

A Carta de 1937 consagrou o sindicato único, cuja criação, organização e funcionamento foram regulados pelo Decreto 1.402, de 05.07.1939. Permitiu-se a intervenção estatal na vida sindical. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, a critério do Ministério do Trabalho. A greve era considerada infração penal. Esse sistema de índole facista, foi posteriormente adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A Constituição de 1943 reconhece o direito de greve, que foi regulamentado muito tempo depois (Lei 4.330, de 01.06.1964), e declara ser 'livre a associação sindical', mas as formas de constituição, organização, representação e exercício de funções delegadas do Poder Público serão reguladas por lei.

A Constituição de 1967/69 praticamente nada inovou em relação ao regime anterior.

Diante do exposto, verifica-se que por mais de 50 anos o país suportou um sistema sindical imposto pela ditadura de Vargas até 1988, com o advento da Constituição Federal, que

[...] iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, em um primeiro momento, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características significativas de sua antiga matriz. (DELGADO, 2018, p. 1588)

Portanto, conforme dispõe o ministro Maurício Godinho Delgado, a Constituição Federal de 1988 traz a democracia a um país que por décadas viveu com a imposição de regras impostas por regimes sem qualquer representatividade concedida pelo povo.

Sendo assim, entre as grandes alterações trazidas pela nova carta constitucional, estavam também mudanças no âmbito do direito do trabalho, conforme já exposto

no capítulo anterior, incluídas aí, questões relacionadas aos sindicatos e seu financiamento.

Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1588) elenca as alterações mais relevantes trazidas pela Constituição Federal de 1988, conforme se verifica.

[...] a Constituição afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Assegurou amplamente o direito de greve (art. 9º, CF).

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

Percebe-se que a unicidade sindical se manteve mesmo após a nova constituinte, que preconiza no art. 8º, inciso II, que

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

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

É importante conceituar o referido termo, que segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 762), com base em outros autores que discorrem sobre o tema, define:

Mais completa, segundo a nossa ótica, é a definição de Rodolfo Pamplona Filho, para quem 'unicidade sindical consiste no sistema em que há uma única entidade representativa dos trabalhadores, de acordo com a forma de representação adotada (seja por categoria, base territorial, profissão ou empresa)'

Realmente, unicidade sindical implica a existência de apenas uma entidade sindical que detém a exclusividade da representação dos trabalhadores ou empregadores, em conformidade com a forma imposta, pelo poder público, para tal representação.

Com base nas definições expostas acima, verifica-se que, basicamente, trata-se de um único sindicato para representar os trabalhadores de determinada profissão, empresa ou categoria profissional.

No entanto, com uma leitura além do inciso em questão, no caput do Art. 8º e no inciso V do referido Art., temos: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Atinge-se, portanto, uma questão importante quanto à liberdade sindical ser mitigada em detrimento da unicidade sindical. A respeito disso, discorre Arnaldo Sussekind (1996, p. 1089):

[...] o ideal seja a unidade de representação decorrente de conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais sindicais brasileiras, de diferentes matrizes filosóficas, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical.

Desta forma, verifica-se que partindo do pressuposto ideal, a unicidade dos sindicatos seria o mais viável, visto que como os sindicatos são formados pelos próprios representados, estes conheceriam mais de perto as dificuldades e desafios, assim, facilitando as análises e conclusões de como direcionar as negociações e as frentes de trabalho, garantindo, assim, uma melhor representatividade da referida categoria.

No entanto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013) dispõe:

Questiona-se, ainda, se todos os sindicatos de trabalhadores têm efetiva representatividade (que não se confunde com a mera representação) para negociar em nome dos trabalhadores, principalmente porque o sistema constitucional brasileiro ainda exige a unicidade sindical.

Uma vez ausente a necessária representatividade dos entes sindicais, certamente não haverá legitimidade para que estes decidam sobre a redução, exclusão ou modificação de direitos trabalhistas, ainda que por meio da negociação coletiva de adaptação.

Ademais, tendo em vista a problemática do desemprego, os sindicatos de trabalhadores, mesmo que tenham legitimidade, podem nem sequer ter

meios aptos a negociar, em efetiva posição de igualdade, com os empregadores.

Nesta toada, mais uma vez traz-se à baila, o que discorre o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 768).

Creemos que o sistema do sindicato mais representativo é o que melhor harmoniza com o pluralismo sindical e com os princípios do Estado democrático de direito. O ideal é que seja adotado não somente um, mas diversos critérios objetivos que formarão um conjunto de regras destinadas à escolha do sindicato mais representativo. Nesse passo, a lei poderia – sem que isso implique intervenção ou interferência na organização sindical – estabelecer critérios:

I – da aferição do sindicato mais representativo para falar em nome do grupo nos procedimentos da negociação coletiva, como o número de associados, melhores condições estabelecidas nas negociações anteriores, conduta dos seus dirigentes, organização interna e recursos financeiros, qualidade dos serviços prestados a seus associados

II – da solução dos conflitos de representação, mormente quando tais conflitos ocorrerem entre sindicatos de categoria e de empresa ou de profissão etc

Portanto, verifica-se que apesar da pluralidade sindical se mostrar como um sistema mais democrático, esbarra em questões de como será feita escolha daquele que melhor representaria a classe obreira, diante de questões como antiguidade, representatividade, número de associados, classes operárias representadas e capacidade econômica. Questões que, em regra, não caminham juntas, esbarrando, portanto, no enfraquecimento do sindicato em algum ponto específico que é importante na defesa dos interesses dos representados.

Dessa forma, por esbarrar em várias questões técnicas, demasiadamente complexas, no Brasil perpetua-se a unicidade sindical, que por se tratar de cláusula pétrea, pois está disposto no art. 8º, o qual está compreendido no rol de direitos e garantias fundamentais, não pode ser alterado, a não ser que haja o advento de uma nova Constituição.

A respeito da manutenção da unicidade sindical na Constituição Federal de 1988, Crhisthyanne Regina Bortolotto (2003, p. 417), discorre:

[...] as associações das fábricas não representam os trabalhadores destas junto ao empregador, não podendo reivindicar direitos complementares,

vislumbrando-se o dia-a-dia destes mesmos trabalhadores. Contudo, representativamente, tais associações são democráticas, pois compostas de trabalhadores interessados na solução dos conflitos. Havendo uma ruptura deste sistema, os deixariam de receber contribuições desta parcela de trabalhadores, que passariam a sustentar o seu próprio sindicato por empresa.

Diante de todo o exposto, verifica-se um enfraquecimento do sindicato frente aos interesses de seus representados, visto a pulverização dos sindicatos no país nos últimos anos, com um crescimento exponencial a partir de 1988. De acordo com dados do Ministério do Trabalho, o número de sindicatos em atividade no país chega ao total de 16.892 sindicatos entre patronais e obreiros.

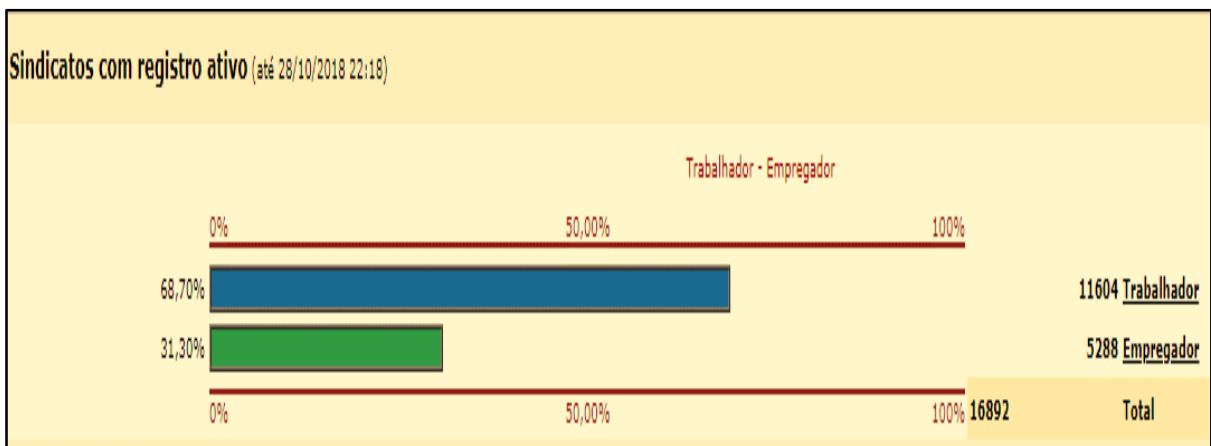


Figura 1: Número de sindicatos com registro ativo no Brasil. Fonte: MTE

Essa situação ocorre devido à permanência do sistema de unicidade dos sindicatos que, por serem limitados quanto ao âmbito de representatividade, em sua maioria possuem pouca representatividade frente ao empregador.

Diante do baixo número de representados, colocam em xeque o primado do sindicato, que é a união dos empregados a fim de garantir direitos frente aos empregadores, a fim de que a força de trabalho não seja vista meramente como mercadoria, mas que este indivíduo se veja como parte importante do processo de produção, garantindo-se o mínimo existencial e observado durante todo o pacto laboral os direitos e garantias individuais e coletivas a que tem direito.

Com a não observância do princípio básico dos sindicatos, que é a representação dos interesses da categoria, os sindicatos perdem a legitimidade frente aos

representados, que não se enxergam como parte dos mesmo, ainda que haja presumida proximidade, diante da unicidade sindical, esta não se operacionaliza na prática.

Os sindicatos por não terem paridade de armas com o empregador em razão do ínfimo número de representados, não conseguem por meio do instrumento da convenção ou acordo coletivo de trabalho, auferir maiores vantagens para a categoria. Os empregados, então, não se sentem verdadeiramente representados e não se associam à entidade, o que acarreta seu enfraquecimento.

Um sindicato forte é um sindicato com um grande número de associados e com grande arrecadação, já que sua pujança gera possibilidade de maior pressão em face dos empregadores, possibilitando melhores acordos e convenções coletivas.

A respeito disso, vale trazer ao texto o que dispõe Christhyanne Regina Bortolotto (2003, p. 417).

Muitas instituições já existentes são combativas, mas estão concentradas somente nos grandes centros, de onde está ocorrendo um êxodo das grandes empresas. A demonstração clara de que um movimento sério pode dar certo em nosso país é vislumbrada com a existência das centrais sindicais. Autorizado o seu funcionamento em 1985, não possuem qualquer vinculação com o estado, e são sustentadas exclusivamente com contribuições de natureza privada, mas já participam da vida dos brasileiros, influenciando o Congresso na aprovação de leis e auxiliando o executivo na solução de litígios.

Desde 2003, pesquisadores que tratam da questão sindical já falavam em uma alteração na forma de contribuição dos sindicatos, defendendo uma maior liberdade sindical e, conseqüentemente, uma cobrança maior por parte dos representados, e dos líderes sindicais que se veriam obrigados a “lutar” com maior ímpeto pelos direitos e interesses da categoria.

Afinal, a partir do momento que desobriga os trabalhadores ao pagamento da contribuição obrigatória ao sindicato, a entidade sindical se vê em uma situação nova no âmbito do direito do trabalho brasileiro, uma maior cobrança no desempenho de suas funções, já que não se sentindo representado, também não se vê obrigado a contribuir monetariamente para com este.

3 O ADVENTO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE 2017 E O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Importante trazer à baila as fontes de renda dos sindicatos obreiros praticadas no Brasil. São elas:

A **contribuição sindical compulsória** estava prevista nos artigos 578 a 610 da CLT. Como espécie de receita sindical, a contribuição sindical, nos termos do art. 579 da CLT, era 'devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão'.

[...]

Mensalidade sindical é uma espécie de receita sindical prevista no respectivo estatuto social do sindicato, tendo constituída de pagamentos realizados exclusivamente pelos associados/filiados, isto é, pelos sócios inscritos na entidade sindical.

[...]

Taxa assistencial [...] é fixada em acordos, convenções ou sentença normativa, como forma de custeio das despesas realizadas durante a negociação coletiva. (LEITE, 2018, p. 785-791)

Portanto, verifica-se que, no Brasil, os sindicatos possuem três fontes de recursos financeiros, sendo a taxa assistencial específica e necessária apenas em épocas de negociação coletiva junto ao sindicato patronal ou às empresas, tratando-se de instituto importantíssimo para o bom funcionamento da entidade.

Além desta, há a mensalidade sindical, que se refere ao custeio por parte dos filiados para o funcionamento corriqueiro da entidade, cobrindo despesas com sua manutenção e folha de pagamento.

Por fim, a mais relevante para o presente trabalho, a contribuição sindical compulsória, ou conforme já supracitado, "imposto sindical". Até o fim de 2017, esta era considerada uma contribuição obrigatória, no entanto, após a entrada em vigor da lei nº 13.467/2017, deixou de sê-lo.

No âmbito do imposto sindical a nova redação dos arts. 545, 578 e 579 da CLT, determina que

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

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.

[...]

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**.

[...]

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. (grifo nosso)

Destacam-se os trechos grifados que determinam a necessidade de expressa autorização dos empregados para a realização do referido desconto da folha de pagamento. Tal alteração teve grande repercussão, uma vez que esta seria considerada a maior fonte de renda dos sindicatos obreiros do país.

Esta alteração foi, inclusive, tema da ADI 5794 que declarou a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória que,

Por 6 votos a 3, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, na manhã desta sexta-feira (29), declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Como as ações tramitaram de forma conjunta, a decisão de hoje aplica-se a todos os processos.

Prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Fux, apresentado ontem (28), quando o julgamento foi iniciado. Entre os argumentos expostos por ele e pelos ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Cármen Lúcia, está o de não se poder admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. Além disso, eles concordaram que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical não ofende a Constituição.

O ministro Fux foi o primeiro a divergir do relator dos processos, ministros Edson Fachin, que votou pela inconstitucionalidade do fim contribuição sindical obrigatória. Entre os argumentos expostos por Fachin e pelo ministro Dias Toffoli e pela ministra Rosa Weber, o fim da obrigatoriedade do tributo vai impedir os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores perante os interesses patronais. (STF, 2018)

É importante ressaltar que houve divergência entre os votos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Segundo a ministra Rosa Weber, em seu voto na referida ADI, alguns dados apontam que haverá

[...] uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical, a maior fonte de receita do sistema, após a Reforma Trabalhista. “É inegável, portanto, o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista, responsáveis pela defesa dos interesses e direitos de todos os integrantes das respectivas categorias”. (STF, 2018)

Apesar disso, o ministro Luís Roberto Barroso entende que

[...] o princípio constitucional envolvido no caso é o da liberdade sindical, o direito de o trabalhador filiar-se ou não, ou de contribuir ou não, a uma entidade. Nesse sentido, ele considera o modelo de contribuição compulsória ruim porque não estimula a competitividade e a representatividade, levando um verdadeiro “business” privado. “O sistema é bom para os sindicalistas, mas não é bom para os trabalhadores” (STF, 2018).

Portanto, entende-se por correta a análise do ministro e professor Luís Roberto Barroso, afinal o fim da contribuição sindical compulsória obriga ambas as partes a se unirem em prol de benefícios mútuos. Os sindicatos se sentiriam obrigados a representarem verdadeiramente os interesses da categoria e os trabalhadores, ao verem que as entidades realmente trabalham em prol das garantias de seus direitos, buscariam cooperar, filiando-se ao sindicato e participando ativamente das assembleias e demais atividades.

Tal decisão da corte constitucional garante o princípio da liberdade sindical, conforme preconizado no art. 8º da Constituição Federal de 1988 que, de acordo com Arion Sayão Romita (2014, p.381), é

[...] concebida como direito-faculdade do indivíduo, é o verdadeiro *élan* vital do sindicalismo. Assiste inicialmente ao indivíduo, ao qual confere uma

faculdade, todavia interessa também ao grupo, na medida em que este encontra nela a sua fonte de recrutamento e de sua expressão, qual garantia contra medidas hostis nos grupos concorrentes e oponentes (outros sindicatos e empregadores) [sic].

Dessa forma, verifica-se que a alteração no dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, está de acordo com o previsto na Constituição da República, uma vez que defende a liberdade sindical, assim como exposto no inciso X do art. 7º, também da Constituição.

Porém, em âmbito doutrinário, assim como na sessão que julgou a ADI 5794, há divergência quanto às novas formas de contribuição trazidas pela legislação mais recente, promovendo diversas indagações. Segundo Bezerra Leite (2018, p. 791)

[...] as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 repousa na ausência de regras de transição e de debates democráticos para extinção gradativa da contribuição sindical. Certamente, os sindicatos das categorias profissionais serão os mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o que implicará na redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, porquanto dispõe o inciso III do art. 8º da CF que os sindicatos são instituições de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional.

Em contrapartida, a professora Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 1264) defende a constitucionalidade da nova norma:

[...] a liberdade sindical preconizada constitucionalmente não estava completa, pois a imposição de contribuição compulsória para todos os trabalhadores, associados ou não, importava em controle ao sistema sindical que feria a liberdade do trabalhador

Portanto, verifica-se que há certa discussão acadêmica e jurisprudencial quanto ao tema. Ambas as posições se baseiam na Constituição Federal para seu argumento, portanto, é uma análise ponderada, com o fim de se chegar ao entendimento que mais se adequa à realidade social brasileira. O Direito tem como primado a regulação das relações sociais, sendo necessária uma concatenação do mundo do dever ser com o mundo do ser.

De todo modo, o entendimento que prevalece é o do Supremo Tribunal Federal, que entendeu pela constitucionalidade da norma que, portanto, pode e deve ser aplicado

em todo e qualquer cenário do direito do trabalho nacional, já que se trata da Corte Constitucional brasileira, cuja decisão põe termo a qualquer divergência judicial.

No entanto, no cenário acadêmico, tal posicionamento não encerra o debate ora enfrentado. Certo é que uma alteração de tamanha repercussão e impacto não deveria ter sido efetuada de forma tão repentina. Tratando-se da maior fonte de renda da grande maioria dos sindicatos, deveria haver um período de transição, fundamental para a adaptação dos envolvidos, já que esta questão, envolve variados aspectos políticos, sociais e econômicos.

Neste viés, vale trazer dados do Ministério do Trabalho e divulgados no site do jornal Extra do grupo Globo que demonstram a queda do número de convenções e acordos coletivos em um comparativo entre os anos de 2017 e 2018.



Figura 2: Quantidade de negociações concluídas e protocoladas no sistema Mediador, do Ministério do Trabalho. Fonte: Extra (<https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-acordos-em-convencoes-coletivas-tem-queda-de-45-apos-reforma-trabalhista-22968277.html>)

Diante do quadro comparativo exposto acima, verifica-se uma queda no número de convenções e acordos coletivos a partir da alteração da norma trabalhista, que conforme já dito, alterou as regras de contribuição. Portanto, vê-se que tal medida

legislativa impactou de forma negativa na atuação dos sindicatos frente à defesa dos interesses da categoria que tais entidades representam.

Afinal, foram surpreendidos com as alterações imediatas, sem qualquer período de transição, sem o tempo necessário para as entidades sindicais e seus representados se adequarem às novas regras. A solução trazida por Christyanne Regina Bortolotto (2003, p. 417)

Os sindicatos deveriam ser sustentados somente pelos integrantes de seu quadro associativo, contudo também deveriam ter as suas conquistas conferidas somente àqueles que colaboraram com o funcionamento da instituição. Enquanto nosso ordenamento jurídico continuar conferindo poder *erga omnes* às conquistas alcançadas com os Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos, a massa de trabalhadores não terá interesse em colaborar com a manutenção dos sindicatos. No momento em que estes mesmos operários verificarem que somente um sindicato totalmente livre, mas que necessita ser exclusivamente por eles mantido, pode representá-los nas lutas trabalhistas, ocorrerá a alteração do paradigma.

Portanto, seguindo o entendimento da autora e o trazendo à nossa realidade atual, afinal o texto foi escrito há 15 anos, antes da alteração realizada no ordenamento trabalhista, a mudança quanto à contribuição deveria vir junto com uma alteração também quanto ao sistema sindical, uma vez que a unicidade interfere na vinculação compulsória do trabalhador ao sindicato que representa sua categoria.

Criando a faculdade de escolha sobre a qual sindicato o empregado deseja se filiar, fortalece-se aquelas entidades que verdadeiramente buscam os interesses de seus representados.

A partir daí, pode-se discutir a respeito dos efeitos das conquistas da entidade serem aderidas apenas aos associados, uma vez que a partir da aplicação do sistema pluralista e com a plena liberdade sindical, os sindicatos serão compostos por aqueles que realmente sentem-se parte da entidade.

Em consonância, serão ainda mais fortes, pois todos estarão empenhados pela causa da categoria, com real e maior proximidade da entidade com os representados, sentimento que em regra é bastante mitigado no sistema de unicidade que hoje vigora no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo exposto pode-se afirmar que os sindicatos são entidades criadas a fim de garantir os direitos dos empregados frente ao poder diretivo do empregador, em que a União fortalece a categoria e garante uma maior paridade de armas entre as partes.

No entanto, não se pode enxergar os sindicatos apenas com a finalidade de garantia de direitos em âmbito laboral, necessário dar destaque que o trabalho perpassa outras áreas, de cunho político, social, cultural e existencial. Este último, inclusive, está inteiramente ligado ao trabalho, afinal, para se sentir parte de uma sociedade movida pelo sistema econômico capitalista, o indivíduo deve se sentir parte no processo e só se obtém tal sentimento a partir do momento em que ele vende a sua força de trabalho ou possui algum meio de produção.

Nesta toada, evidente a Constituição Federal de 1988 fortaleceu o valor social do trabalho, o colocando como fundamento da república, devendo o trabalhador ser observado como detentor de direitos fundamentais, entre ele o trabalho digno, que garanta o seu sustento e o de sua família sem padecer em questões éticas e morais, bem como a sua dignidade como ser humano.

No tocante ao tema sindicato, a Constituição se manteve inerte em algumas questões, destacando-se a permanência do sistema de unicidade sindical, em detrimento do pluralismo, colidindo com o princípio da liberdade sindical, preconizado pela Constituição Federal no caput do Art. 8º.

A unicidade sindical, conforme bem demonstrado, enfraquece um grande número de categorias, em que se perde legitimidade e capacidade de representação, características imprescindíveis para uma atuação forte e de acordo com os princípios que norteiam a atuação sindical.

A permanência em tal sistema facilita em muito a multiplicação exacerbada de sindicatos pelegos, que não apresentam nenhum benefício aos representados a não serem para a própria entidade.

O fim da contribuição sindical obrigatória coloca a entidade sindical em uma situação nova, no âmbito do direito do trabalho brasileiro, uma maior cobrança no desempenho de suas funções. Uma vez que, em situações que a categoria não se vê representada pelo sindicato, também não se vê obrigada a contribuir monetariamente para com este.

Apesar das diversas discussões a respeito do tema, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela constitucionalidade da referida norma, pois entendeu que coaduna com o princípio constitucional de liberdade sindical. Todavia com algumas ressalvas quanto a forma de aplicação, enxergada por alguns ministros com de forma repentina, quando devia ser dado um prazo para que as entidades se preparassem com cautela para a contribuição, a fim de criar meios de mitigarem os impactos.

Verifica-se que a partir do advento da alteração legislativa, houve uma queda no número de convenções e acordos coletivos firmados entre os sindicatos dos empregados e empregadores e sindicatos patronais, estando tal queda, diretamente ligada à queda da arrecadação por parte dos sindicatos obreiros.

Dessa forma, se faz necessária que seja aplicada a liberdade sindical plena, qual seja, a de escolher qual sindicato o trabalhador quer fazer parte, aplicando-se o pluralismo sindical. A partir daí haverá o fortalecimento daquelas entidades que verdadeiramente buscam os interesses de seus representados. Em consonância, os sindicatos serão ainda mais fortes, pois todos estarão empenhados pela causa da categoria, com real e maior proximidade da entidade com os representados.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo C., **O que é o Sindicalismo**. Coleção Primeiros Passos. 2. ed. São Paulo. Editora Brasiliense, 1983.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a constituição do novo modelo**. 5. ed. 3ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BORTOLOTTO, Christhyanne Regina. **Leitura das Contribuições Sindicais sob a ótica democrática**. In: DALEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 369-419

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018

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

EXTRA. **Número de acordos em convenções coletivas tem queda de 45% após reforma trabalhista**. 13 ago. 2018. Disponível em: <<<https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-acordos-em-convencoes-coletivas-tem-queda-de-45-apos-reforma-trabalhista-22968277.html>>>. Acesso em 28. out. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Consolidação das leis do trabalho 70 anos depois: reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização. **Revista Eletrônica 70 Anos da CLT**. Paraná, v. 02, n. 24, out. 2013. Edição Especial. p. 39-44. << http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-de7092ba6df4276921d27a3704c57998.pdf >>. Acesso em 28 out. 2018.

GOMIDE, Denise Camargo. **O materialismo histórico-dialético como enfoque metodológico para a pesquisa sobre políticas educacionais**: XI Jornada do HISTEDBR - A Pedagogia Histórico-Crítica, a Educação Brasileira e os desafios de sua institucionalização, 2013. Disponível em: << http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/2/artigo_simposio_2_45_dcgomide@gmail.com.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

Ministério Público do Trabalho. Sindicatos com registro ativo. Disponível em <<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp#>>>>>. Acesso em: 28 out. 2018.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

ROMITA, ARION SAYÃO. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 38, n. 146, p. 267-287, abr./jun. 2012.

STURMER, Gilberto; MIES, Natália Schnaider Serro. A Liberdade Sindical e o Papel do Sindicato. **Revista LTr : Legislação do Trabalho**, São Paulo, vol. 79, n. 02, p. 191-202. fev. 2015

Supremo Tribunal Federal. **Notícias do STF**. Em voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT. 29 jun. de 2018. Disponível

em:< <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>>.
Acesso em: 28 out. 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 1996. v. 2.