



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

FERNANDO TEIXEIRA FELIPE JÚNIOR

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA: Impactos na autonomia
financeira dos sindicatos e seus reflexos no direito trabalhista**

Palmas -TO
2021

FERNANDO TEIXEIRA FELIPE JÚNIOR

O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA: Impactos na autonomia financeira dos sindicatos e seus reflexos no direito trabalhista

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof.^a Msc. Fabiana Luiza Silva Tavares

FERNANDO TEIXEIRA FELIPE JÚNIOR

O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA: Impactos na autonomia financeira dos sindicatos e seus reflexos no direito trabalhista

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof.^a Msc. Fabiana Luiza Silva Tavares

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Msc. Fabiana Luiza Silva Tavares
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof.^a.

Prof.^a.

RESUMO

O fim da contribuição sindical compulsória ocorrida em 2017, por meio da reforma trabalhista vêm gerando diversos debates, em virtude dos preceitos democráticos e a função social dos sindicatos. Destaca-se, que uma das inovações dada pela referida reforma, e objeto de estudo deste trabalho, é o fim da contribuição sindical compulsória e os impactos causados nos direitos trabalhistas e autonomia financeira dos sindicatos obreiros. Assim, cabe o seguinte questionamento: Quais os impactos nos direitos coletivos dos trabalhadores com o fim da contribuição sindical compulsória e os reflexos na autonomia financeira dos sindicatos? O presente estudo, justifica-se pela necessidade de debater sobre a hipossuficiência e vulnerabilidade dos trabalhadores em defender seus direitos de forma individual. O presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica, desse modo que o fim da contribuição sindical impactou na saúde financeira das organizações sindicais, principalmente em relação ao poder representativo do mesmo. Entretanto, o maior impacto é no âmbito social, por promover indiretamente a exploração do trabalho humano e os interesses do capital.

Palavras chaves: Autonomia Financeira dos Sindicatos; Contribuição Sindical Compulsória; Direitos Coletivos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1 O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	7
1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO.....	7
1.2 DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.3 SÍNTESE DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	14
2 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	18
2.1 DOS DIREITOS COLETIVOS DO TRABALHO	18
2.3 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	25
2.4 O CUSTEIO DA ESTRUTURA SINDICAL E A REFORMA TRABALHISTA.....	31
3 OS IMPACTOS DO FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E OS REFLEXOS NOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	35
3.1 O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E ORDENAMENTO.....	38
3.2 OS IMPACTOS NA AUTONOMIA FINANCEIRA DOS SINDICATOS	41
3.3 OS DIREITOS COLETIVOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA	43
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	48

INTRODUÇÃO

Os sindicatos ao longo da história trabalhista brasileira, constituíram-se com importante função social, principalmente para equilibrar as relações de emprego, onde o empregado pode ser considerado a parte hipossuficiente da relação.

Deste modo, este trabalho estrutura-se em três capítulos, sendo organizados da seguinte forma: o primeiro capítulo se dedica a discorrer sobre a origem e evolução histórica do Direito do Trabalho, trazendo seu conceito, característica, natureza, surgimento e desenvolvimento no Brasil.

O Direito do trabalho no Brasil nasce em decorrência das lutas dos obreiros por condições dignas de trabalho. A origem e história do Direito do Trabalho é fundamental para tecer a tese que a proteção jurídica inerente aos trabalhadores é de suma importância para garantir a dignidade dos obreiros nas relações de trabalho e o equilíbrio, principalmente, no Estado Democrático de Direito.

O segundo capítulo, aborda os direitos coletivos e a trajetória dos sindicatos no Brasil, pontuando o conceito, função, princípios, o custeio da estrutura sindical e o fim da contribuição sindical compulsória.

Factualmente, para que os sindicatos se tornassem mais representativos, fortes e independentes, foi vital que estes adquirissem autonomia financeira, nascendo, portanto, a contribuição sindical compulsória no ano de 1939. A contribuição sindical compulsória foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no ano de 1943, sendo esta, um marco para o Direito Sindical no Brasil.

A contribuição sindical no Brasil foi instituída em caráter compulsório durante o Estado autoritário, em seguida ditatório. Somente no ano de 1988, após diversos movimentos sociais e muita luta do povo brasileiro, foi conquistado o tão sonhado Estado Democrático de Direito.

No terceiro e último capítulo, a discussão circunda em relação aos impactos causados nas relações de trabalho com o fim da contribuição sindical compulsória. Muito se discutiu a compulsoriedade da contribuição sindical verso o Princípio da Liberdade Sindical. No ano de 2017 por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016, foi aprovada a Reforma Trabalhista, que mais tarde se transformou na Lei Ordinária nº 13.467 de 13 de julho de 2017, cujo objetivo era atualizar as normas trabalhistas conforme o cenário econômico e sociopolítico.

Anterior a Reforma Trabalhista, todas às negociações em relação às condições de trabalho, benefícios, base salarial, etc., eram discutidas e negociadas obrigatoriamente por meio dos sindicatos. Todos os trabalhadores eram compulsoriamente representados por um sindicato, visto que estes também contribuía compulsoriamente.

Destaca-se, que uma das inovações dada pela referida reforma, e objeto de estudo deste trabalho, é o fim da contribuição sindical compulsória e os impactos causados nos direitos trabalhistas e autonomia financeira dos sindicatos obreiros. Nesse ínterim, foi realizado uma pesquisa sobre os impactos nos direitos coletivos dos trabalhadores com o fim da contribuição sindical compulsória e os reflexos na autonomia financeira dos sindicatos dos obreiros.

Assim, analisa-se a garantia do direito fundamental de livre associação conforme preceitua o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, com ênfase no fim da compulsoriedade da contribuição sindical, alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, diante da relevante função social desempenhada pelos sindicatos nas negociações trabalhistas, principalmente, em momentos de crises, como por exemplo, a pandemia provocada pelo Covid-19, que impactou grave e diretamente as relações de emprego.

1 O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A análise jurídica de qualquer temática requer a contextualização do assunto, proporcionando assim, uma compreensão mais adequada e realista, levando em consideração os fatos originários, atuais e suas perspectivas. À vista disso, não se poderia falar sobre os direitos coletivos dos trabalhadores e a relevante função social dos sindicatos, sem antes, apresentar o Direito do Trabalho, discorrendo brevemente sobre sua origem, conceito, características e trajetória ao longo dos anos.

Nesse ínterim, a norma jurídica é responsável por sintetizar os fatos e dá-se o valor necessário. Essa ótica tem respaldo na teoria tridimensional do Direito: fato; valor; norma. Antes do surgimento e consagração de um direito é analisado os fatos, atribuindo-lhe, a tutela – valor – e conseguinte a normatização, buscando inibir as práticas prejudiciais ao bem-estar social, por sanções (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Destarte, as origens escravistas da utilização no Brasil da mão de obra humana é uma referência negativa, mas de suma importância para a evolução dos direitos coletivos trabalhistas contemporâneos, sendo a escravidão, ou qualquer outra forma de exploração da força obreira, repudiada pelo ordenamento jurídico, direitos estes, conquistados em virtude da luta coletiva dos trabalhadores, denominado de Direito do Trabalho.

1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Todos os direitos inerentes aos trabalhadores ou normas que regulamentam as relações de emprego, nascem no Direito do Trabalho, sendo este, o ramo da ciência jurídica especializada em regulamentar e dirimir quaisquer divergências decorrentes das relações de emprego. Assim, ao falar em direito do trabalho se faz necessário ter em mente o seu conceito, a fim de conhecer seu objeto de proteção jurídica, sujeitos e objetivos.

Em conformidade com Romar (2018), e fundamentando a tese acima ventilada acima, através do conceito de Direito do Trabalho é possível delimitar os sujeitos ativos e passivos da relação jurídica que integram o objeto protetivo e função da norma.

Nesse sentido, Delgado (2017) disserta que o Direito do Trabalho é um ramo da ciência jurídica especializada, sendo seu objeto, os sujeitos e a tutela definidos ao analisar-se as características do mesmo, essencial para definir seu conceito.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019), que os juristas ao definirem o conceito de Direito do Trabalho adotam posicionamentos distintos, surgindo as teorias

subjetiva, objetiva e mista. A teoria subjetiva tem por base o sujeito/pessoas, enquanto a objetiva é baseada no objeto, diferenciando-se, uma por ocupar a esfera pessoal e, a outra, a material.

A definição do conceito do Direito do Trabalho é tratada de forma complexa, divergindo do enfoque, ou seja, teoria subjetiva, objetiva ou mista. Entretanto, os mesmos são unânimes em definir que o conteúdo e a extensão são o alicerce para as definições (ROMAR, 2018).

Nas palavras de Delgado (2017), sob o aspecto da teoria subjetiva, o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito destinado a um determinado grupo de pessoas, definido a partir da atividade lucrativa em que este está inserido. De forma mais sucinta, Romar (2018) o define como o ramo do direito que tem por finalidade principal tutelar/proteger o trabalhador.

Em outras linhas, a teoria subjetiva define o Direito do Trabalho como um conjunto normativo que visa a proteção dos trabalhadores, cujo seu objetivo é garantir a não exploração da mão de obra e a valorização da força do trabalho dos obreiros, ao estabelecer critérios necessários para garantir a dignidade dos trabalhadores, seja em relação às condições de trabalho, jornada ou remuneração.

Sob a ótica objetiva, o direito do trabalho é definido como “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 121). À sombra desta perspectiva, pode se concluir que o Direito do Trabalho é o conjunto de leis que regularizam a mão de obra humana, ditando seus sujeitos, as relações e os riscos decorrentes dos trabalhos remunerados e subordinados.

Em conformidade com a supracitada teoria, o direito do trabalho é responsável em definir quem são os sujeitos da relação, empregado e empregador. Assim como, delimitar os riscos decorrentes da relação de emprego, ditando o que pode ou não ser considerado risco na prestação de serviço do obreiro para o empregador.

Parte dos juristas acreditam que a definição mais adequada é a mista, pois, os enfoques subjetivos e objetivos aplicados de forma isolada não são capazes de definir, em sua plenitude, este conceito. Ao definir Direito do Trabalho, deve-se observar os sujeitos, objetos, e impreterivelmente, acrescentar as vertentes que o discernem dos demais ramos do direito, denominada de teoria mista (ROMAR, 2018).

A teoria mista é a junção das teorias objetiva e subjetiva, isto é, para chegar em um conceito completo, deve-se observar as normas que visam proteger os empregados, ou seja, o

objeto – teoria subjetiva – e os sujeitos, teoria objetiva. Além disso, é importante ressaltar as características que visam diferenciar o mesmo dos demais ramos do Direito.

Perante o exposto, Vólia Bomfim Cassar ao conceituar o direito do trabalho, parte da teoria mista, ao dilucidar que:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados. (CASSAR, 2018, p. 23)

O direito do trabalho é o conjunto de normas jurídicas direcionadas a um público específico e determinado, sendo eles, todos os trabalhadores subordinados ou aqueles semelhantes, como também, aos empregadores, seja eles pessoa física ou jurídica. Tem por finalidade, amparar a sociedade trabalhadora, com alicerce nos princípios constitucionais, essencialmente, ao princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo ainda de competência deste, tratar das normas destinadas aos sindicatos e sua representatividade, dirimindo os conflitos coletivos, individuais e difuso, decorrente da relação entre capital e trabalho, buscando assim, o bem-estar econômico e a melhor condição social para todos os envolvidos nessa relação.

Consoante, Delgado (2017) a teoria mista agrega melhor os requisitos científicos inerentes a uma definição, por compreender e apresentar os elementos atribuídos ao Direito do Trabalho, com seus respectivos nexos.

A adoção das teorias citadas acima para conceituar o Direito do Trabalho, podem causar efeitos no âmbito jurídico, de acordo com a evolução da sociedade, capital e trabalho. A teoria subjetiva, do ponto de vista capitalista, é utilizada para referir-se ao Direito do Trabalho como protetor unilateral do trabalhador, causando um excesso de direitos e inviabilizando a economia. Entretanto, sob a ótica do trabalho e bem-estar social, tem por finalidade equiparar as relações entre trabalho e emprego, em virtude da hipossuficiência do trabalhador.

Conforme exposto, o enfoque do Direito do Trabalho não é capaz de chegarem a um posicionamento unânime, sendo sugerido, a teoria mista por apresentar de forma mais completa os requisitos para uma definição. De modo geral, este ramo do direito ainda é

hostilizado por se acreditar-se, que este é o ramo do direito voltado para o proletariado, ensejando assim, mudanças legislativas que possam acarretar retrocesso nas conquistas trabalhistas.

Embora as características e conceito do Direito do Trabalho apresentem semelhança, devem ser analisadas de forma distinta, pois ambas são fundamentais para melhor compreender este ramo autônomo do Direito Brasileiro, cujo seu papel é essencial para garantir a dignidade dos trabalhadores.

As características do Direito do Trabalho estão relacionadas com sua origem e evolução, função e a própria estrutura jurídica. As características e elementos do direito do trabalho podem ser vistos como sinônimos. Consequente, a proteção do trabalhador regulamentada pelo Direito do Trabalho, estabelecendo as condições minimamente dignas nas relações de emprego e medidas sociais gerais para garantir a dignidade do trabalho, é uma de suas características predominantes (DELGADO, 2017; CASSAR, 2018).

As características do Direito do Trabalho são peculiares em relação aos demais ramos do direito, além das comuns, este traz características específicas. De acordo com José Cairo Jr., caracteriza-se:

Pela proteção excessiva à pessoa do empregado, que é considerado como hipossuficiente, com vistas a atingir os seus objetivos principais, que é a obtenção de melhores condições de trabalho e a pacificação social, seja pela via legislativa estatal, seja por intermédio das negociações coletivas de trabalho. O Direito do Trabalho confere um tratamento desigual entre os representantes do capital e do trabalho. O trabalhador é considerado elemento frágil da relação laboral e o empregador o hipossuficiente. Para compensar essa hipossuficiência no plano fático, a Lei concede ao empregado várias prerrogativas (plano jurídico), inclusive com limitação da disposição dos seus direitos. (CAIRO, 2019, p.52).

A característica marcante deste é equilibrar a relação entre empregador e empregado. Isto é, consequência da exploração da mão de obra do proletariado em decorrência do capitalismo, sendo o empregado, considerado a parte mais frágil, necessitando de proteção e amparo jurídico. Assim, a legislação do trabalho garante prerrogativas aos trabalhadores, sendo uma delas, a irrenunciabilidade de alguns direitos, tidos como fundamentais. Tendo ainda, como característica as negociações coletivas, visando tutelar os direitos laborativos em sua plenitude, garantindo a dignidade laborativa.

Em vista disto, tendo por base a característica protetiva do Direito do Trabalho, as representações sindicais são reconhecidas como mecanismos de equilíbrio entre o trabalho e capital, a fim de tutelar de forma absoluta os direitos trabalhistas.

Acordante, Cairo Jr. (2019) a hipossuficiência do obreiro tutelado pelo Direito do Trabalho é jurídica, por decorrer de um contrato de trabalho. A reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 mediante a Lei nº 13.467, reconheceu no artigo 444, parágrafo único, a hipossuficiência dos trabalhadores, estabelecendo, assim, os critérios referentes a hipossuficiência laboral do trabalhador.

Legitimando as características supracitadas, Delgado (2017) reafirma que são características do Direito do Trabalho normas imperativas, ou seja, é dever do empregador cumpri-las, não sendo permitido que o trabalhador disponha de tais direitos. Alude ainda, que o direito do trabalho é dividido em duas dimensões, no que se refere aos direitos individuais e coletivos. Os direitos individuais são os inerentes ao contrato de trabalho, a relação entre cada obreiro e patrão. Por sua vez, os direitos coletivos estão congruentes ao bem-estar e equilíbrio do trabalho na sociedade capitalista.

Partindo-se da teoria subjetiva, atribuem ao Direito do Trabalho a característica predominante a proteção ao trabalhador, por considerá-lo hipossuficiente. Entretanto, consideram ainda que, por vezes, esta característica é, demasiadamente, excessiva. O direito do trabalho não pode ser visto apenas como protetor do trabalhador hipossuficiente, sua tutela está respaldada no Estado Democrático de Direito, mesmo tendo suas origens em momento distintos.

A característica protetora do Direito do Trabalho, visa garantir a dignidade do trabalhador, para inibir a exploração do trabalho humana, tendo por parâmetro, a escravidão, sendo capaz de ainda proporcionar reflexos na atual sociedade.

Além do conceito e características, é fundamental abordar a natureza jurídica do Direito do Trabalho, dado que todos esses elementos são fundamentais no surgimento, construção e evolução deste.

Nesse ínterim, a definição da natureza jurídica é essencial para chegar a uma definição precisa de um determinado fenômeno jurídico, apresentando assim, os elementos que integram a sua composição única, contraditando, logo após, aos elementos mais aproximados da figura jurídica sintetizada, classificando-o, no âmbito do Direito (Delgado, 2017).

Nesse contexto, surgem algumas teorias acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho, ora visto como privado, ora como público, em referência aos critérios tradicionais de classificação. Entretanto, doutrinadores o classificam como direito misto, unitário ou social.

A primeira teoria defendida, refere-se ao Direito do Trabalho como um ramo do Direito Público. Para melhor explicar essa teoria, Carla Teresa Martins Romar explicita que:

Na sua maior parte, é fruto do intervencionismo estatal, ou seja, o Estado intervém nas relações privadas de trabalho e substitui a livre manifestação de vontade de cada um, pela sua própria vontade, manifestada por meio da lei. As relações jurídicas reguladas pelo Direito do Trabalho são, portanto, aprioristicamente delineadas pela lei e só por exceção derivadas do exercício da autonomia da vontade das partes. (ROMAR, 2018, p. 51).

A citada autora esclarece que a teoria do Direito do Trabalho como ramo do Direito do Público é defendida com paradigma em que o Estado é responsável em delinear, por meio das leis, as relações privadas de trabalho, uma vez que, sobrepõe a livre manifestação das partes. Via de regra, as relações de trabalho regulamentado pelo Direito do Trabalho estão estabelecidas na legislação, no qual as autonomias da vontade das partes são admitidas em casos excepcionais.

No que lhe concerne, Leite (2019) entende que o Direito do Trabalho é ramo do Direito Privado, ao defender que seu objeto é a relação de trabalho, que nasce de um contrato, em que as partes são dois particulares, de natureza privada. Assim, mesmo diante da função protetiva do Estado em relação aos direitos dos trabalhadores, sendo estas indisponíveis e de cunho público, não se caracteriza o Direito do Trabalho como ramo do direito Público. Ao destacar a origem do Direito do Trabalho, sendo ela, decorrente do direito civil e, o contrato, da locação de serviços do Código Civil.

Em acorde com os esclarecimentos apontados por Romar (2018), há uma corrente de doutrinadores que defendem o Direito do Trabalho como um ramo do Direito Social. Essa teoria tem por base a característica protetiva das normas justrabalhista, não podendo assim, ser classificado como Público ou Privado. Esta teoria se justifica em decorrência do obreiro ser integrante do social e, a sua fragilidade, objeto de proteção pelo Direito do Trabalho.

Diante do impasse em classificar em Público, Privado, ou até mesmo em Direito Social, surge a corrente Mista. A teoria Mista salienta que o Direito do Trabalho tem característica do Direito Público e do Privado, sendo estas, indissolúveis e inseparáveis. Entretanto, Delgado (2017) esclarece que este é um ramo do direito autônomo e próprio, logo, não poderia ser a mistura de dois seguimentos.

Ambicionando classificar o Direito do Trabalho de forma mais assertiva, tendo por base todas as suas peculiaridades, parte da doutrina defende a ideia que o Direito do Trabalho é a fusão entre os dois ramos tradicionais de classificação – Público e Privado. À sombra disso, a natureza jurídica do Direito do Trabalho seria Unitária. A Teoria Unitária se defere da

Teoria Mista, uma vez que, a primeira defende a fusão das normas de direito público e privado, criando assim, uma terceira realidade (ROMAR, 2018).

Congruente, Leite (2019, p. 57) versa que “não há uniformidade doutrinária no que tange ao estudo da natureza jurídica do direito do trabalho”, haja vista, que cada doutrinador parte de uma teoria específica em relação ao enfoque do objeto do Direito do Trabalho, refletindo na determinação da natureza jurídica deste.

Entretanto, Romar (2018) aponta que a maioria dos doutrinadores classifica o Direito do Trabalho como ramo do Direito Privado, sendo esta, reforçada com a vigência da Lei n.º 13.467 de 2017. Nesse ínterim, a reforma trabalhista abrangeu a autonomia individual do trabalhador, delimitando assim, a intervenção do Estado nas relações de trabalho, pois, o negociado prevalece sob o legislado, ou seja, a vontade dos particulares sobressai sobre a do Estado.

1.2 DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

A origem e história do Direito do Trabalho é fundamental para tecer a tese que a proteção jurídica inerente aos trabalhadores é de suma importância para garantir a dignidade dos obreiros nas relações de trabalho e o equilíbrio, principalmente, no Estado Democrático de Direito. Desta forma, as prerrogativas trabalhistas não devem retroceder.

Posto isto, o Direito do Trabalho é originário do capitalismo, e tem este atrelado a sua evolução. Os povos antigos, ainda na formação da sociedade, tinham uma visão negativa acerca do trabalho – sendo destinados aos escravos e pobres – por acreditarem que este era um castigo, não sendo visto como um valor.

Na antiguidade, os escravos não eram detentores de direitos, e sim objetos, desse modo, nessa relação sequer existia Direito do Trabalho, uma vez que, este exige a presença de dois sujeitos. Neste período, os primeiros relatos de Direito do Trabalho, ainda que de forma tímida, surgem com a prestação de serviços por parte das pessoas menos favorecidas economicamente, que recebiam determinado valor em troca dos serviços prestados – denominada de “*locatio conductio operarum*”. Este “contrato” tinha por princípio respeitar a liberdade contratual, em outras linhas, praticamente não existiam direitos, ficando determinado apenas, repouso festivo e a extinção do referido contrato mediante a morte do trabalhador (CORREIA, 2018).

De acordo com Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2018), esse período denominado de pré-industrial, sendo este caracterizado pela escravidão e servidão, não se

vislumbra, a presença de qualquer Direito do Trabalho. Os autores ora citados, acrescentam que o Direito do Trabalho surge a partir da formação da sociedade industrial e o trabalho assalariado. Os ensejos que levaram ao seu surgimento são a economia, a política e o jurídico.

Denota-se, que os primeiros relatos de trabalho no mundo ocorrem com a exploração desacerbada da mão de obra humana, ou seja, os pilares da economia eram a escravidão, ou ainda, a exploração dos mais vulneráveis economicamente.

1.3 SÍNTESE DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho no Brasil nasce de forma peculiar, comparado ao dos países Europeus, em decorrência de suas características próprias de surgimento. O Brasil nasce após Portugal colonizá-lo, fincado sob a direção deste por muitos anos. Além disso, a economia brasileira era pautada na agricultura e pecuária. Mesmo diante dessas peculiaridades, o país se assemelhava aos países Europeus ao ver o trabalho de forma pejorativa, sendo este atribuído aos escravos trazidos da África. Neste cenário socioeconômico, a luta maior do povo era por sobrevivência e liberdade, não existindo espaço para os trabalhadores se unirem em prol de melhores condições de trabalho (CORREIA, 218).

Em acorde com Delgado (2017), mesmo a promulgação da Lei Áurea não tendo caráter justrabalhista, não deixou de ser um marco na história do Direito do Trabalho brasileiro, pois teve relevante papel na configuração dos pressupostos sócios jurídicos do Direito do Trabalho, banindo definitivamente a escravidão. Desse modo, o mencionado autor esclarece que o Direito do Trabalho, teve seus primeiros relatos de evolução significativa no período de 1888 a 1930.

Para Leite (2019), a história do Direito do Trabalho no Brasil passa por três fases: a primeira está ligada ao descobrimento do Brasil e vai até a abolição da escravidão em 1888; em seguida, da Proclamação da República à campanha política da Aliança Liberal; e por último, a atual, iniciando após a revolução dos anos 1930.

Romar (2018) afirma que no Brasil, o Direito Trabalhista inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando foi criado, por Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, hoje dentro do Ministério da Economia. No entanto, na referida época, além dos direitos ser pouquíssimos, não tinham características que o instituído deste ramo jurídico exige para configurar-se como tal, ou seja, a proteção ao trabalhador.

Em acréscimo a afirmação de Romar (2018), Correia (2018) explana que nesse período o Estado institucionalizou o Direito do Trabalho, tendo uma grande força interventiva

nas relações de trabalho, sendo vedada as manifestações operárias, marcado por uma legislação trabalhista pautada na autonomia do controle do Estado. O Direito do Trabalho ganha espaço a partir da Constituição de 1934, quando foi reconhecido, mesmo que de forma limitada, a autonomia e liberdade por parte dos sindicatos. Entretanto, esta liberdade retrocede com o Estado de Sítio em 1935.

A década de 1930 foi um dos momentos marcantes para a atual estrutura do Direito do Trabalho, sendo este período, um marco pelo surgimento de várias legislações trabalhistas. A vista disso, Carla Teresa Martins Romar aponta que:

Somente a partir de 1930, com a mudança da maneira de encarar a questão social, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo, e inúmeras leis foram elaboradas, entre as quais destacamos o Decreto n. 19.671-A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulava a sindicalização, e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria. No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacaram-se o Decreto n. 24.594, de 12 de julho de 1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical, e o Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que regulava a associação profissional ou sindical. (ROMAR, 2018, p. 46)

O caráter social do Direito do Trabalho, começou a ganhar espaço legislativo, primeiramente, em 1931 com a regulamentação da organização do Departamento Nacional do Trabalho e a sindicalização; em 1932, foi regulamentado os horários de trabalho dos empregados do comércio e indústria; em 1934, conforme já citado, a reforma sindical; e, em 1939, a regularização da associação profissional ou sindical. Acrescenta Leite (2019), que no ano de 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, órgão de suma importância no campo do Direito do Trabalho.

A década de 1940 é sem dúvidas umas das mais marcantes para a formação do *justralhista*. De acordo com Delgado (2017), após anos, o Direito do Trabalho reuniu-se em um único diploma legal as leis inerentes aos direitos trabalhistas, sendo denominado de Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nas palavras de Carla Teresa Martins Romar, esse processo teve início em 1942, ao explicar que:

O então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, autorizado por Getúlio Vargas, nomeou uma comissão constituída de dez membros que, sob sua presidência, ficou encarregada da elaboração do que foi designado de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social. Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, que, no entanto, somente foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto

daquele ano, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943. (ROMAR, 2018, p. 47)

A Consolidação das Leis do Trabalho teve início com a formação da Comissão Constituinte, nomeada pelo Ministro do Trabalho. A comissão era composta de membro e presidida pelo próprio Ministro, sendo de competência desta, elaborar o projeto referente a CLT. Deste modo, em maio de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho e publicada em 09 de agosto do mesmo ano, passando a ter efeito a partir de novembro de 1943.

A CLT teve e tem um relevante e fundamental papel em relação aos direitos trabalhistas, uma vez que, esta ampliou e alterou a legislação, embora não seja, tem natureza própria de um código (Delgado, 2017). É indubitável que este foi o início para a consagração dos direitos dos trabalhadores, entretanto, não se pode esquecer que o Brasil, nessa época, ainda não era um Estado Democrático de Direito.

Em conformidade com o entendimento dos doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante, “a fase de oficialização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Carta Política de 1988. (...) A nova ordem constitucional altera, em alguns aspectos, o universo jurídico das relações trabalhistas” (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p.100). Após a referida constituição, alguns princípios passaram a refletir seus efeitos em todos os âmbitos do Direito, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana, norteador do Estado Democrático de Direito, não sendo indiferente à justiça especializada do Direito do Trabalho.

Nesse ínterim, Leite (2019) esclarece que a CLT é um Decreto Lei de caráter geral equiparada a uma lei federal, ou por outra, aplicada a todos os trabalhadores, embora seja a base dos direitos trabalhistas, estes também são complementados pelo texto constitucional federal. Há previsões na CLT que precisam ser alteradas para se adequar a realidade contemporânea e ao avanço da tecnologia. Acrescenta ainda o supracitado autor, que o mais oportuno seria a edição de um Código do Trabalho, contemplando todos os direitos do trabalho, individuais, coletivos e difusos, objetivando garantir a aplicação do texto constitucional e dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, ficando hoje, a cargo da interpretação do aplicador do Direito do Trabalho.

Ante o exposto, uma das principais críticas acerca do Direito do Trabalho é em relação ao seu papel intervencionista e protetivo aos trabalhadores, por sua vez, é essencial para a formação do Direito do Trabalho no Brasil. Com base nessa ideia, no ano de 2017 a CLT sofreu as mais significativas alterações. Tais alterações instauraram uma nova visão das características do Direito do Trabalho, estabelecendo uma nova relação de trabalho no Brasil.

Corroborando com esse pensamento, Leite (2019) interpreta que a referida reforma não é apenas em relação ao texto da CLT, é, na verdade uma alteração no objeto do Direito do Trabalho, ou seja, foi instituído três princípios protetivo ao capital – liberdade, segurança jurídica e simplificação – invertendo, assim, os valores.

O Direito do Trabalho no Brasil surge em meio à crise política e econômica, modificando-se, também em meio a outra crise econômica e política, diferindo-se, apenas pelo contexto dos direitos sociais e fundamentais. A vista disso, e com base na importância social dos sindicatos, os impactos com o fim da contribuição sinal compulsório serão tratados nos capítulos dois e três deste estudo.

2 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O presente capítulo discorre sobre os direitos coletivos do trabalho e o sistema sindical brasileiro, apontando seus conceitos, surgimento e importância para a formação do Direito do Trabalho contemporâneo, dispondo ainda, do fim da contribuição sindical compulsória, advinda com a reforma trabalhista do ano de 2017.

O Direito do Trabalho é subdividido em direitos individuais e coletivos, cada um com suas peculiaridades, adotando princípios, teorias, regras e instituições próprias. Uma das instituições própria do Direito Coletivo é o Sindicato (Delgado, 2017).

Partindo-se dos reflexos causados nas relações de emprego com o fim da contribuição sindical compulsória, este estudo contempla apenas a subdivisão do Direito do Trabalho referente aos direitos coletivos e conseguinte, a figura do sindicato.

2.1 DOS DIREITOS COLETIVOS DO TRABALHO

O primeiro capítulo deste estudo, foi apresentado o surgimento do Direito do Trabalho, tendo este, seus primeiros relatos na antiguidade, na era denomina de pré-industrial. Entretanto, no Brasil este processo foi mais lento. O Direito do Trabalho e os Direitos Coletivos nasceram praticamente juntos.

Em concordância com os apontamentos de Leite (2019), os Direitos Coletivo surgem a partir da Revolução Industrial, com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, após o fim das corporações de ofício. As corporações de ofício foram a inspiração para a criação dos sindicatos, diferindo-se, em relação os objetivos de cada, uma vez que, nas corporações de ofício existia um conflito de interesse entre os membros e a autoridade dos mestres, resultando em condições inadequadas de trabalho. Já os objetivos dos sindicatos são defender melhores condições de trabalho para os trabalhadores.

Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado aponta que o direito coletivo é responsável por regulamentar a autonomia privada coletiva, ao explicar que:

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (DELAGADO, p. 1454)

Ante o exposto, o Direito Coletivo do Trabalho trata-se das organizações sindicais dos trabalhadores com empregadores, ou seja, das relações direta dos empregados com os empregadores. Sendo este responsável em estabelecer as regras e princípios desta relação.

Corroborando com essa afirmação, o doutrinador Leite (2019) explica que o objeto do Direito Coletivo são as relações coletivas, assim, sua atuação ocorre por meio das representações, cujo interesse desse objeto é abstrato.

Ao longo dos anos, várias denominações nasceram para se referir aos Direitos Coletivos. Entretanto, as mais recentes e utilizadas são: Direitos Coletivos; e Direito Sindical (LEITE, 2019). Todavia, Delgado (2017) aponta que além dessas definições já citadas, pode ser denominado ainda de Direito Social.

A expressão Direito Sindical é utilizada por alguns doutrinadores por apontarem que a história do direito coletivo e sindical se confundem, tendo por objeto estabelecer o funcionamento e diretrizes dos sindicatos (LEITE, 2019).

De acordo com Romar (2018), a corrente doutrinária que denomina de Direito coletivo, justifica que não se trata apenas dos direitos sindicais, o objeto de estudo deste sub-ramo do Direito do Trabalho é mais amplo, limitar-se não apenas aos princípios e normas aplicadas aos sindicatos, tratar-se ainda, da tutela dos interesses coletivos.

O Direito Coletivo ou Sincicial apresenta ainda uma terceira denominação – Direito Social – sendo esta, uma denominação mista, que “designa, às vezes, não somente todo o Direito do Trabalho (individual e coletivo), como também seu ramo associado, direito previdenciário e acidentário do trabalho” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1526). A denominação de Direito Social é empregada por acreditar que este sub-ramo do direito do trabalho não se limita a tratar apenas dos sindicatos, ou tutelar os direitos coletivamente, além disso, busca garantir o bem social dos trabalhadores, dispendo sob os acidentes de trabalho e dos direitos previdenciários.

Nesse ínterim, Delgado (2017) deslinda que a denominação de Direito Coletivo tem caráter objetivo, tendo por base o conteúdo, ou seja, as relações coletivas do trabalho e o Direito Sindical é aplicado a teoria subjetiva, analisando o principal sujeito, que é o sindicato. Por apresentar dubiedade em relação ao seu objeto, é utilizado a expressão Direito Social.

Ante o exposto, não existe um posicionamento pacífico por parte dos doutrinadores, sendo comum utilizar as três denominações. Entretanto, este estudo utilizará a denominação Direito Coletivo do Trabalho, tratando assim, os sindicatos como mecanismo funcional para garantir a efetividade destes.

Posto isto, para melhor compreender os Direitos Coletivos do Trabalho é oportuno destacar seu conceito. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, para estabelecer a definição de um fenômeno é essencial apresentar seus elementos e o nexos lógico entre eles, assim, o referido autor define Direito Coletivo do Trabalho ao dissertar que:

Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações. (DELGADO, 2017, p.48)

Direito Coletivo do Trabalho é o ramo do direito, responsável em estabelecer as regras inerentes aos trabalhadores e empregadores de modo coletivo, ou seja, aplicado a todos, como também as associações de empregados, conhecidas principalmente na figura dos sindicatos.

Em comentário ao conceito de Direito Coletivo do Trabalho, os autores Jorge Neto e Cavalcante (2019), expõem que este é a reunião de normas jurídicas concebida pelo Estado, buscando estabelecer critérios disciplinares nas relações coletivas de trabalho, intencionando solucionar embates trabalhistas oriundos das relações trabalhistas de forma coletivamente.

Corroborando com esse pensamento e de forma objetiva e simplificada, Cassar (2018, p. 256) estabelece que “o direito coletivo é a parte do direito do trabalho que cuida dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos coletivos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica”.

Diante disso, o Direito Coletivo, Sindical ou Social, é responsável por estabelecer as diretrizes particulares a solução dos atritos entre as classes trabalhistas e seus empregadores. Lembrando que sua característica é a coletividade e, neste sentido, regulariza também as associações trabalhistas, demonizadas de sindicatos.

Os Direitos Coletivos são também responsáveis por garantir o equilíbrio entre o capital e o trabalho humano, tendo em vista, as fragilidades típicas do proletariado em defender seus direitos de forma isolada. De modo geral, a função do Direito Coletivo do Trabalho pode ser classificada em dois grupos: gerais e específicas. A função geral é voltada para todo o direito do trabalho, e a específica, dispõe de normas particulares e são direcionadas para as relações coletivas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Assente, Carla Teresa Martins Romar interpreta que:

O Direito Coletivo do Trabalho, (...) tem funções específicas, como a geração de normas coletivas de trabalho, mediante o exercício da negociação coletiva e da

afirmação da autonomia privada dos grupos (autonomia coletiva) e a solução dos conflitos coletivos de trabalho, diretamente pelos entes coletivos (formas autônomas) ou com a intervenção de terceiros (formas heterônomas), além de funções sociopolítica e econômica, a primeira derivada do exercício democrático de distribuição de poder, e a segunda caracterizada pela busca da adequação das relações de trabalho às realidades econômicas (ROMAR, 2018, p.880).

Denota-se, que a função dos Direitos Coletivos do Trabalho está alinhada ao seu conceito, isto é, especificamente, este é responsável em criar normas coletivas de trabalho. A peculiaridade neste processo, consiste em observar o deliberado pela negociação coletiva, respeitando e reafirmando a autonomia privada dos grupos e a solução coletivamente dos conflitos.

O Direito Coletivo do Trabalho garante a eficácia e autonomia das normas elaboradas pelas entidades representantes dos trabalhadores e empregadores mediante a negociação coletiva, como por exemplo, as convenções coletivas de uma determinada classe de trabalhadores.

Outra função específica, é a de garantir a descentralização do poder, buscando garantir a democratização deste. Também pode citar a função de equilibrar as relações de trabalho e a economia, a fim de garantir condições minimamente dignas aos trabalhadores ao evitar a exploração da mão de obra humana. É notório que as relações de emprego evoluíram com o advento da tecnologia, surgindo contextos atípicos a legislação, principal fator para a referida reforma ocorrida em 2017, no entanto, o Direito Coletivo do Trabalho não deve perder sua essência.

Harmônico, Santos (2018) elucida que a negociação coletiva do trabalho é um instrumento de grande magnitude e já demonstrou sua grandeza no equilíbrio do capital e trabalho humano na própria história do Brasil, reestabelecendo a democracia no local laborativo e proporcionado a redistribuição da renda.

A vista da função dos direitos coletivos do trabalho, este tem como conteúdo: a organização sindical; ação e funções dos entes sindicais, em especial a negociação coletiva; conflitos coletivos de trabalho e suas formas de solução; e representação não sindical dos trabalhadores na empresa. Em outras linhas, sua função é tratar da organização sindical, estabelecendo os critérios de formação, atuação, competência e ainda dispor sobre a representação direta no ambiente laborativo, tendo como pauta, questões rotineiras (ROMAR, 2018).

É indubitável a relevância da função dos direitos coletivos do trabalho na sociedade, principalmente em relação aos direitos humanos. Deste modo, este instituto jurídico é

composto de princípios específicos, de acordo com suas peculiaridades em relação aos seus elementos e função.

2.2 DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Os sindicatos nascem concomitantemente ao Direito do Trabalho, sendo as lutas sindicais o maior propulsor deste. Os sindicatos surgem dotados de objetivos e missões. A missão dos sindicatos dos trabalhadores é, acima de tudo, defender condições minimamente dignas de trabalho para a classe proletarizada, que surge, *a priori*, da exploração da mão de obra, ou ainda, da escravidão e escravidão velada.

Conforme já discorrido, o Direito do Trabalho, em especial os Direitos Coletivos do Trabalho, surgem com o objetivo de equilibrar o capitalismo e o trabalho humano. Diante das necessidades de reivindicações da classe proletária, surgem as primeiras associações de trabalhadores, visando defender direitos individuais de forma coletiva (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Primeiramente, é oportuno apresentar o conceito de sindicato. Desse modo, estes podem ser conceituados como "a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exerce atividade profissional ou econômica, para a defesa dos respectivos interesses" (MENDES NETO; CAMILO, 2018, p. 03). Em outras palavras, o sindicato é um grupo de trabalhadores, que têm em comum a mesma profissão, unidos em busca de melhores condições de trabalho, representados por uma comissão eleita entre si.

Em concordância com o conceito supracitado, os autores Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1548), definem que "sindicato é o instituto organizado para o exercício do direito nas relações entre empregadores e empregados, de forma agrupada ou individualmente, característica utilizada tanto para os empregadores como para os empregados". Nesse ínterim, os sindicatos têm a responsabilidade de representar tanto a coletividade, como um trabalhador em específico, quando for o caso.

A legislação trabalhista é tão importante quanto os sindicatos, haja vista seu papel social. Todavia, a sinergia entre ambos é indispensável, a legislação trabalhista tem a finalidade de estabelecer os direitos inerente aos trabalhadores e, os sindicatos tem o papel de buscar que estes direitos sejam cumpridos, além disso, ainda é responsável buscar novos direitos trabalhistas que visem proporcionar o bem estar no ambiente laborativos para garantir a dignidade dos obreiros.

Para Tomaz (2018), os sindicatos vêm para reivindicar e garantir a aplicação dos direitos básicos aos trabalhadores – direitos denominados de Coletivos do Trabalho – tendo como agrave as condições precárias em que os mesmos possam ser submetidos e a baixa remuneração ofertada em decorrência do avanço do capitalismo.

Por volta do ano de 1931, durante o governo de Getúlio Vargas, foi publicada a primeira lei brasileira que trata da Sindicalização. Entretanto, o objetivo dessa lei, ao contrário do que o sindicato almejava, era o controle do Estado sob as atividades sindicais, limitando o seu poder de representatividade. As leis implantadas por Vargas referente aos sindicatos, tinham por objetivo criar uma base operária para o Estado, indo em conta aos interesses dos trabalhadores (MOLINA, 2019). Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar explicita que:

Em 1931 foi elaborado um Decreto Legislativo sobre organização sindical, que tinha as seguintes características: 1) representação unitária do grupo sindicalizado (unicidade sindical compulsória); 2) liberdade de organização por categoria ou indústria, profissão, ofício ou empresa; 3) reconhecimento do sindicato mediante registro no Ministério do Trabalho; 4) proibição de propagar ideologias sectárias de caráter político ou religioso; 5) hierarquia sindical, com sindicatos na base, federações regionais ecléticas ou uniões nos Estados, uma Confederação do Trabalho e uma Confederação da Indústria e do Comércio, de âmbito nacional. (ROMAR, 2018, p. 899)

A organização sindical criada por meio do Decreto n.º 19.770 no ano 1931, não era propriamente o que os trabalhadores necessitavam. As características dos sindicatos, neste período, eram mais favoráveis ao Estado, deixando a defesa dos direitos dos proletariados em segundo plano. Embora não atendesse aos ensejos das classes trabalhistas, este decreto foi responsável em criar a estrutura sindical.

Mais tarde, no de 1934 com o advento da Constituição Federal, os direitos coletivos e a figura dos sindicatos, ganharam mais impulsos, sendo criado a Justiça do Trabalho, principal ferramenta de garantia dos direitos obreiros. Além disso, foi instituído Direitos e Garantias Sociais, e estabelecido a liberdade – Pluralidade – e autonomia dos sindicatos. Entretanto, a citada constituição teve pouco tempo de vigência, no ano seguinte, em 1935 com o Estado de Sítio, as poucas garantias da liberdade e autonomia dos sindicatos caíram por terra, pois, o governo eliminou os focos de resistência as políticas ditadas, nesse cenário, não cabiam a defesa de melhores condições de trabalho (MARTINEZ, 2019).

Neste ínterim, com a proclamação da constituição do ano de 1937, os sindicatos ganharam o direito de representatividade, isto é, estes poderiam representar e defender os direitos de todos aqueles que fizesse parte da mesma categoria profissional, podendo ainda, exercer funções delegadas do poder público. Este mesmo diploma legal, ainda reconheceu o

poder dos sindicatos em impor aos seus representados as contribuições, dando início a base legal para a imposição da contribuição sindical (ROMAR, 2018).

Factualmente, os sindicatos necessitavam de autonomia, mas para isso, era fundamental ter receitas próprias, deste modo, ainda que controlado pelo Estado e com respaldo constitucional da época, foi criado o imposto sindical. O imposto sindical foi criado no ano de 1939 por meio do Decreto-Lei nº 1402/1939, passando a ser considerada contribuição somente no ano 1966. Um marco no Direito do Coletivo do Trabalho foi a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, a qual reuni em único diploma normativo todas as leis inerentes ao direito justralhista, permanecendo em vigor nesta, mais propriamente no artigo 513 (ANDRADE; PAVELSKI, 2019).

Nas constituições dos anos de 1967 foi reconhecido o direito a greve e 1988 com a Constituição Cidadã, foi garantido a liberdade sindical com restrições (MARTINEZ, 2019). Nas palavras de Romar (2018), é indubitável o papel relevante e proporcionador do sistema sindical brasileiro, mas a liberdade sindical presente nesta é contraditória ao passo que combina liberdade sindical com unicidade sindical e contribuição sindical oficial, uma vez, impor ao trabalhador um único sindicato é contrário aos preceitos defendidos pela liberdade sindical.

Nesse momento, os sindicatos começam a se tornar fortes, dotados de representatividade. Após esse período, pode se evidenciar na legislação trabalhista, diversas conquistas para a classe obreira, como por exemplo: o salário mínimo; condições minimamente dignas de trabalho; e principalmente, políticas que visam abolirem de fato a exploração da mão de obra.

Os sindicatos no que lhe concerne, não se originam fortes e detectores de liberdade. Estas foram conquistas advindas de muitos anos de lutas e persistências, ganhando assim, autonomia para sustentar suas entidades e, conseqüentemente, força para defender os verdadeiros interesses dos trabalhadores (BENEVIDES, 2018).

Nota-se que ao logo da história dos sindicatos, diversos movimentos foram propostos, objetivando o enfraquecimento da classe sindical e a degradação dos direitos trabalhistas adquiridos. No entanto, em virtude da essencialidade da função social dos sindicatos e de sua representatividade, se mantêm até a atualidade.

Todavia, como exposto outrora, o Direito do Trabalho e os sindicatos surgiram sincronicamente, desta forma, é oportuno discorrer para além da origem dos sindicatos, evidenciando seus princípios, principalmente no que se refere a liberdade sindical, visto que sua origem e princípios estão interligados.

2.3 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho é formado em decorrência da reação entre seres coletivos, de um lado os empregadores, no outro, a classe proletária, organizada e representadas pelos sindicatos.

Posto isto, mesmo o Direito Coletivo sendo parte integrante da mesma realidade jurídica especializa – Direito do Trabalho – é necessário analisar os princípios sob a ótica coletiva, visto que, este prevalece sobre o direito individual e são exclusivos do Direito Coletivo (DELGADO, 2019).

De acordo com as interpretações do doutrinador Cassar (2018, p. 256), “os princípios da negociação coletiva destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes”. À sombra disso, estes princípios são importantes para balizar os direitos coletivos, assegurando que as normas jurídicas os tenham como norteadores para a formação das entidades coletivas de classe.

Concordante a Delgado (2019), os princípios inerentes ao Direito do Coletivo do Trabalho podem ser observados sob três grandes vertentes, tendo por critérios a matéria e foco dos objetivos neste sub-ramo do Direito do Trabalho. Primeiramente, tem-se os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, sendo eles: princípio da liberdade associativa e sindical; e autonomia sindical.

Em seguida, os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva, composto por: princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; princípio da equivalência dos contratantes coletivos; e princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas. O terceiro e último grupo, são os princípios que tratam das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais, ou seja, o princípio da adequação setorial negociada.

O segundo grupo, é composto por princípios cujo caráter é regulatório das relações entre os entes e garantidor da lealdade e transparência nas negociações, em outras linhas, são estes que ditam os parâmetros a serem seguidos no processo de negociação, garantindo assim, a não desvirtuação da finalidade do Direito Coletivo. O último grupo de princípios, são destinados ao efeito das normas advindas das negociações coletivas, isto é, a hierarquia desta com as normas do Direito do Trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Os princípios que têm por objetivo assegurar as condições, emergência e afirmação dos sindicatos obreiros, são importantes para garantir que os sindicatos irão ser formados e conseguir se manter, ou seja, garante que todos os trabalhadores o direito de se associar

livremente, além de que estas associações são de caráter autônomo, sem a intervenção de terceiros.

Quando se fala em movimentos associativos como base de fortalecimento das condições dignas de trabalho é indispensável que estes sejam dotados de liberdade. A liberdade é uma das maiores virtudes do estado democrático de direito, um dos pilares de todos os direitos.

Desse modo, a liberdade sindical é um pressuposto de equilíbrio entre o trabalho humano e o capital, principalmente na globalização, onde as buscas incessantes por crescimento dos ganhos e diminuição de gastos são cada vez maiores (MARTINEZ, 2019). É *mister* esclarecer, que em todos dos contextos sociopolíticos da história dos Direitos Coletivos ou Sindical a liberdade destes era indispensável, embora esta não existisse, sendo a *priori*, um dos objetivos dos movimentos.

Unísson, Cassar (2018, p. 256) ao discorrer sobre o princípio da liberdade sindical estabelece eu este “é a espinha dorsal do direito coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato”. Liberdade sindical não é apenas uma característica, é um princípio e pressuposto basilar da garantia democrática deste instituto garantidor e defensor das classes trabalhistas.

A democracia pode ser considerada um elemento novo nessa relação, encontrando solo fértil a partir de 1988. Entretanto, após mais de 30 anos de vigência da atual Constituição, ainda se pergunta até onde existe liberdade sindical, se a liberdade sindical é artificial ou é um instrumento realista. Embora este assunto ainda não seja tratado neste tópico, é oportuno indagar se o fim da contribuição sindical compulsoriamente é um limitador da representatividade sindical ou consiste na efetivação dos princípios inerentes aos Direitos Coletivos, isto é, se o trabalhador é inteiramente livre para gozar dos seus direitos e decidir se quer ou não participar de uma determinada organização sindical.

Nesse liame, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, mencionam que:

Durante a 26ª Conferência Geral da OIT (1944), foi aprovada a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT, instrumento conhecido como “Declaração da Filadélfia”, no qual se reafirmaram os princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT. Nessa ocasião, a Conferência reafirmou os princípios fundamentais: (a) trabalho não é mercadoria; (b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um processo ininterrupto; (c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; (d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço

internacional e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e empregados discutam, em igualdade com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1530)

Em relação à liberdade sindical, um dos primeiros e importantes movimentos, é o reconhecimento da Organização Internacional do Trabalho – OIT como defensora de condições dignas de trabalho, ao deixar explícito quais seus fins e objetivos.

Deste modo, esse evento reafirmou preceitos fundamentais, como por exemplo: o trabalho não pode ser visto ou tratado como uma mercadoria; os trabalhadores devem ter o direito de se expressarem e associar-se livremente, de forma contínua; a prosperidade é contrária a dor; nas lutas por igualdade, respeito e dignidade é fundamental a aliança entre governos e representantes dos trabalhadores e empregadores, chegando a denominadores democráticos, cujo principal efeito é o bem comum. Em outras linhas, o objetivo norteado da OIT é propagar o princípio da liberdade sindical, a fim de torna-lo um direito universal.

É pertinente destacar que a liberdade sindical no Brasil não é reflexo apenas das lutas brasileiras, nascendo apenas com o advento da Constituição Federal de 1988, é a princípio, um processo internacional. Para a maioria dos doutrinadores, a exemplo de Leite (2019), a liberdade sindical brasileira não é plena, mostrando-se controversa.

Posto isto, no ano de 1948 um importante impulso no tocante a liberdade sindical ocorreu por meio da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em Assembleia-geral da Organização das Nações Unidas – ONU, no qual o Brasil é signatário. No que tange a liberdade sindical, esta dispõe que, *In vibis*:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social. (ONU, 1948).

Na referida declaração, fica assegurado que todos têm direito a um trabalho digno e de sua livre escolha, cuja remuneração será igual para todos, sem qualquer distinção, pelo mesmo tipo de trabalho. Além disso, fica ainda estabelecido o direito dos trabalhadores se organizarem por meio dos sindicatos para defender seus interesses coletivos. Quando se fala em liberdade sindical, é oportuno ter em mente a finalidade desta organização, ou seja, os objetivos, sendo eles, a busca por dignidade laborativa. Assim, a Declaração Universal dos Direitos do Homem garante em sentido amplo não só a liberdade sindical, como também, que é basilar para as lutas sindicais, norteando o proletariado acerca dos seus direitos mínimos nas relações de trabalho.

Nesse mesmo sentido, dois grandes eventos internacionais têm por objeto assegurar a liberdade sindical, sendo eles: a Convenção 87 realizada no ano de 1948, estabelecendo ser um direito a sindicalização e a liberdade sindical; no ano seguinte (1949), a Conversão 98 que tratava da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva (LEITE, 2019).

A respeito da Conversão 87 da Organização Internacional do Trabalho, Luciano Martinez aponta que:

A Convenção n. 87 da OIT oferece uma conceituação de liberdade sindical que se baseia essencialmente na ideia de que os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de filiar-se a essas organizações com a única condição de observar seus estatutos. Nesse conceito de liberdade sindical se incluem variáveis relacionadas à liberdade de trabalhar, à liberdade de filiar-se, à liberdade de organizar-se e de administrar-se e à liberdade de atuar em nome dos representados. (MARTINEZ, 2019, p. 152)

A citada Convenção é responsável em apresentar o conceito de liberdade sindical de acordo com sua finalidade integral e sem restrições. O Brasil, embora pregue por uma liberdade sindical após a vigência da constituição cidadã, tem seu conceito de liberdade limitado em certos aspectos.

É oportuno destacar que o país não é signatário da Convenção 87. Em coerência com a Convenção em comento, a liberdade sindical, consiste no fato dos empregadores e trabalhadores serem livres para constituir as organizações necessárias para defender e garantir a efetivação dos direitos coletivos e, fundamentais para a ocorrência da dignidade laborativa, sem a necessidade da prévia autorização. Nesse sentido, a liberdade é referente ao trabalho, a

filiação, a organização, como também a liberdade de administrar a forma como ocorrerá a representação dos filiados.

Nesse sentido, é pertinente transcrever as partes da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho que dispõe sobre a liberdade sindical e proteção do Direito Sindical. *In vibis*:

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

(...)

Art. 2 — 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.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

(...)

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

(...)

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical. (OIT, COVENÇÃO 87).

Para que não restem dúvidas sobre o termo “organização”, a própria convenção trata de explicar o seu significado e estabelece que organização é toda e qualquer reunião de trabalhadores ou de empregadores que tendo com finalidade defender seus interesses. A convenção ora em comento, ainda garante que todos os países membros da OIT são obrigados a promover as medidas necessárias para que os sindicatos possam exercer livremente seu direito sindical. Além disso, ficada ainda assegurado que as legislações nacionais de cada país membro não poderão prejudicar as garantias instituídas pela Convenção 87. Nas palavras de Leite (2019), a Convenção 87 da OIT é responsável em garantir a pluralidade dos sindicatos.

À vista disso, Cassar (2018) explica que a liberdade sindical defendida e tratada na Convenção 87, é o direito dos trabalhadores poderem constituir as organizações que julgarem necessárias para defender seus direitos de forma coletiva, sendo este, um processo autônomo, sem a intervenção estatal, tendo os envolvidos o direito de escolher se querem ou não se filiarem, ou ainda, ser livre para desfiliar-se quando julgar necessário. Como também, as organizações são inteiramente livres para deliberarem sobre suas próprias organizações

Sem dúvidas os direitos coletivos e/ou sindicais ganharam força e liberdade com a Constituição Federal de 1988. O texto constitucional tem por base o princípio da Dignidade da Pessoa Humana como principal fundamento do Estado Democrático de Direito, não podendo assim, deixar de recepcionar os Direitos Coletivos do Trabalho, principalmente em relação à liberdade sindical.

Todavia, em congruência ao entendimento de Romar (2018), a liberdade sindical defendida na Constituição Federal de 1988 é de cunho relativo, dado que, o Brasil não é signatário da Convenção 87 da OIT e, para realmente ocorrer a liberdade sindical, objeto de diversas lutas, é necessário ratificá-la e seguir todos os seus preceitos, afastando o corporativismo das organizações sindicais brasileiras.

Nesse liame, a Constituição Federal dispõe que, *In vibis*:

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
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;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; (...). (BRASIL, 1988).

Em conformidade com o artigo constitucional citado, a associação profissional é livre, sendo vedado qualquer lei que vise atribuir ao Estado o poder de autorizar ou não a sua fundação, ou que estabeleça sua intervenção direta ou indiretamente na organização sindical. O texto constitucional legitima os sindicatos a defenderem os direitos individuais e coletivos da classe ora representada por eles. O texto constitucional no inciso II do artigo 8º, veda a

existência de mais de um sindicato da mesma classe, com isso, o legislador limita a liberdade sindical.

Posto isto, a liberdade sindical já citada, é indispensável para a democracia e foi conquistada através de diversas lutas ao longo dos anos e da história do Direito do Trabalho e Direitos Coletivo, mesmo que essa liberdade seja relativa é um avanço para equilibrar o capital e o trabalho humano.

Em referência a liberdade sindical, embora o texto constitucional garanta que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filado ao sindicato. Entretanto, garante a contribuição compulsória e, conseqüentemente, os trabalhadores que contribuem também gozam dos direitos adquiridos por meio das negociações coletivas que, inclusive, os sindicatos obrigatoriamente tinham que fazer parte.

Para Leite (2019) a vedação imposta pelo texto constitucional em relação à pluralidade sindical e a imposição de contribuição obrigatória em favor dos sindicatos é uma afronta direta ao princípio da universalidade da liberdade sindical. Quando há imposição e limitação, não se pode dizer que existe liberdade no sentido da plenitude da palavra.

Em consonância com Jorge Neto e Cavalcante (2019), a reforma trabalhista não alterou o modelo sindical brasileiro advindo com a Constituição Cidadã, mas foi responsável por uma significativa mudança em relação ao custeio das organizações sindicais, retirando a compulsoriedade das contribuições.

Conforme já citado, os sindicatos necessitam de autonomia financeira para ser autônomos e lutar pelos direitos coletivos. Nesse sentido, alguns impactos podem refletir nas relações de emprego após o fim da contribuição sindical compulsória, conforme será debatido no capítulo três deste estudo.

2.4 O CUSTEIO DA ESTRUTURA SINDICAL E A REFORMA TRABALHISTA

O custeio da estrutura sindical é oriundo de quatro fontes: Contribuição assistencial; Contribuição confederativa; Mensalidade sindical; Contribuição sindical. Antes de discorrer sobre a contribuição sindical compulsória e sua mudança com a reforma trabalhista ocorrida em 2017 é oportuno apresentar brevemente as demais fontes de custeio da estrutura sindical no Brasil, a fim de contextualizar a temática.

A contribuição assistencial está prevista no artigo 513 da CLT ao dispor que é uma prerrogativa dos sindicatos impor unicamente dos seus associados contribuições, por convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa. É importante apontar, que esta

contribuição não obrigatória, é deliberada entre todos os associados, como também destinado apenas a estes (MARTINEZ, 2019).

A contribuição confederativa é voltada para custear a cúpula sindical, sendo aplicada apenas aos sindicalizados, não podendo ser cobrada de todos os obreiros (DELGADO, 2019). Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal – STF, estabeleceu por meio da súmula vinculante 40, que esta contribuição só é cobrada aos trabalhadores associados aos respectivos sindicatos que a determinou, não sendo assim, aplicada de forma genérica a todo e qualquer obreiro filiado a entidade sindical (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

A Mensalidade Sindical é prevista no próprio estatuto social dos sindicatos, sendo de competência dos sócios da entidade sindical promover o pagamento (LEITE, 2019). Esta contribuição é destinada ao custeio dos serviços acessórios prestado pelos sindicatos, de acordo com o estatuto de cada. Essa contribuição é facultativa, no qual os associados pagam um valor mensal ao sindicato em troca de benefícios sociais, como por exemplo, médico, dentista, entre outros (ROMAR, 2018).

A Constituição Federal de 1988, embora seja democrática e tendo como fundamento a liberdade, não retirou a compulsoriedade das contribuições sindicais, assim, todos os integrantes da mesma categoria são obrigatoriamente representados por um sindicato e conseqüentemente, contribuem compulsoriamente, sendo estas contribuições sindicais as principais fontes de custeio da estrutura sindical (CASSAR, 2018).

No que lhe concerne, este impasse foi resolvido com a reforma trabalhista ocorrida em 2017, surgindo assim, outros debates. Um grande marco para o povo brasileiro é a conquista do Estado Democrático de Direito por meio da Constituição Federal de 1988.

Uma das inovações da democracia preconizada no artigo 8º, inciso IV, é o direito da livre associação, nascendo desde logo o debate acerca da obrigatoriedade da contribuição sindical, pois, se os trabalhadores são livres para se associarem, deveriam ser livres para contribuírem com as entidades sindicais também (ANDRADE; PAVELSKI, 2019).

Em concórdia com os ensinamentos de Leite (2019), a contribuição obrigatória imposta aos trabalhadores afronta diretamente seu direito constitucional de livre associação, pois, defende-se que o trabalhador deve ser livre para expressar seu interesse em participar ou não de uma categoria de sindicato.

Com base no citado pelo autor acima, destaca-se, que o discutido é a força representativa dos sindicatos, onde este, deixa de representar todos os indivíduos de uma classe obreira para representar apenas uma parcela desta, após o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

A Contribuição compulsória estava prevista no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho dos artigos 578 ao 600, promulgada pelo Decreto Lei n.º 5.452 de 01 de maio de 1943. Nesse ínterim, embora a constituição seja do ano 1988, somente no ano de 2017 a obrigatoriedade da contribuição sindical foi revista e alterada. Antes da vigência da Lei n.º 13.467 do ano de 2017, os artigos 578 e 579 da CLT tinham a seguinte redação:

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

Art. 579. O imposto sindical é devido, 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. 581. (BRASIL, 1943).

Após a Reforma Trabalhista os referidos artigos passaram a estabelecer quer:

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. (BRASIL, 2017).

Notabiliza que o legislador ao instituir a contribuição sindical em um contexto histórico autoritário, fez desta um ato impositivo, obrigatório e compulsório. Entretanto, a partir do ano de 2017, após a reforma Trabalhista, os artigos 578 e 579 sofreram importantes mudanças em seus textos.

Observa-se, que antes o artigo 578 estabelecia apenas que as contribuições seriam pagas e recolhidas de acordo com o estabelecido no Capítulo III. Já o artigo 579 designava que o imposto sindical é devido por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria. A grande mudança nestes dispositivos legais, consiste na expressão “prévia e expressamente autorizadas”. O trabalhador passou a exercer o direito de livre associação, ficando condicionado o referido desconto a autorização expressa de cada trabalhador.

Para Dantas Júnior (2017), o fim da contribuição sindical compulsória traz inúmeros prejuízos, tanto para os sindicatos em si, quanto para os trabalhadores. O primeiro impacto pode estar relacionado a autonomia financeira dos sindicatos, pois, para ser efetivamente representativo é essencial dispor de recursos financeiros.

Assim, para que os sindicatos consigam mudanças nas condições de trabalho é fundamental que todos os trabalhadores falem a “mesma linguagem”. Pois, se uma parcela dos trabalhadores aceita condições de trabalho degradante, ou com baixa remuneração, é claro que os empresários – capital – vão priorizar estes, forçando assim, os demais a também se submeterem. A função dos sindicatos é garantir que nenhum indivíduo se submeta a condições degradantes, exploratórias e indignas de mão de obra, proporcionando assim, um equilíbrio.

3 OS IMPACTOS DO FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E OS REFLEXOS NOS DIREITOS TRABALHISTAS

Presente capítulo discorrerá acerca dos impactos causados aos sindicatos com o fim da contribuição sindical compulsória, após a Lei nº 13.467 do ano de 2017 e, sobre os possíveis reflexos aos direitos coletivos dos trabalhadores, a título de exemplo, a atual crise instaurada em virtude da pandemia de Covid-19, impactando diretamente as relações de emprego, podendo assim, analisar-se a importância dos sindicatos nas negociações coletivas e os impactos inerentes a representatividade destes.

Os Direitos Coletivos do Trabalho vão contra os liames do capitalismo, sendo constituído em corolário das lutas, resistências, conflitos e reivindicações da classe dos trabalhadores organizados e unidos, em busca de melhores condições no seio da sociedade e trabalho minimamente dignos. Aos poucos, os trabalhadores foram se conscientizando de seus direitos e configurando-se como uma verdadeira classe operária, com características, objetivos e subjetivos próprios, entre seus principais instrumentos de luta, encontravam-se os sindicatos (SANTOS, 2018).

Os sindicatos são a força operária em busca de direitos e dignidade no âmbito laborativo, sendo sua principal função buscar e promover o equilíbrio entre o capitalismo e o trabalho humano. É indubitável a relevância dos sindicatos nas relações de trabalho, em que seu papel é cada vez mais significativo e indispensável. Entretanto, com a evolução da sociedade contemporânea, os preceitos fundamentais dos Direitos Coletivos e Sindicais estão diretamente afrontados, buscando mais uma vez, inserir os preceitos do capitalismo, para promover seus interesses.

Conforme tratado no primeiro capítulo deste estudo, para definir o conceito e natureza jurídica do Direito do Trabalho, surgiram alguns debates jurídicos e teorias que causam reflexos no âmbito jurídico e social até hoje ao tratar do assunto. À vista disso, com base na teoria subjetiva, o Direito do Trabalho é voltado para proteger e tutelar basicamente o trabalhador, por entender que este é hipossuficiente e, conseqüentemente, seria um instrumento enfraquecedor da economia.

Em relação à natureza jurídica, este pode ser analisado sob a ótica do Direito Público, onde o Estado é o responsável em garantir, por instrumento legislativo, que o obreiro seja realmente protegido contra a exploração da mão de obra, ou ainda, da exploração do capitalismo. Nesse ínterim, alguns legisladores acreditam que o Direito do Trabalho deve sofrer alterações, para garantir o progresso da economia e, com efeito, ocorreria a geração de

novos postos de empregos, minimizando a crise do desemprego que o país vem sofrendo nas últimas décadas.

Isto posto, consenso a Paiva (2020), o projeto de Lei nº 6.787 do ano de 2016 que originou a reforma trabalhista, tem como principal argumento a geração de novos postos de emprego através da modernização das relações de trabalho, cuja legislação deverá valorizar a negociação coletiva entre empregadores e empregados, em outras linhas, seria a desburocratização das negociações coletivas.

O argumento central apresentado para justificar a mudança legislativa, pode ser interpretado como um movimento capitalista, que visa enfraquecer os direitos sindicais. Nesse ínterim, Pereira (2019) deslinda que a adequação da legislação não segue o curso natural, qual seja, a manutenção dos direitos conquistados ao longo dos anos por meio de tantos sofrimentos e lutas dos trabalhadores. Todavia, observa-se a tendência atual de buscar apenas a garantia (manutenção) do emprego, deixando em segundo plano, os direitos e garantias trabalhistas. A legislação trabalhista, nos últimos anos, vem ganhando um novo caráter e pressupostos.

Assim, a principal ferramenta utilizada para garantir a inserção dos princípios capitalista na legislação trabalhista, pode ser o enfraquecimento das entidades sindicais, retirando destes, uma de suas maiores conquistas ao longo de sua história no Brasil – a autonomia financeira –, com o fim da contribuição sindical compulsória e, conseqüentemente, o poder representativo. As mudanças introduzidas têm por principal justificativa, a necessidade de garantir a liberdade sindical.

Congruente aos argumentos apresentados por Severo (2017), a reforma trabalhista é uma afronta direta a proteção constitucional ao trabalho humano, invertendo a proteção adquirida ao longo de dois séculos de lutas, para promover as necessidades do capitalismo. Entretanto, nas palavras de Marinho (2017) relator do projeto de lei nº 6.787 do ano de 2016, é notória a necessidade de estabelecer a liberdade aos trabalhadores, no qual o Estado não deve intervir diretamente nas relações de emprego e ditar o que entende melhor para estes. Assim, é oportuno salientar a necessidade de se discutir a força dos trabalhadores para defender seus direitos coletivos de forma individuais.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho dever ser analisado sob a ótica da teoria social, ou seja, cuja natureza é garantir o bem-estar social, tendo por pressuposto, promover o equilíbrio nas relações entre trabalho e emprego, em virtude da hipossuficiência do trabalhador frente ao poder do capitalismo. Todavia, o relator do projeto de lei que deu origem as alterações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, utiliza-se, da

teoria privada em relação à natureza jurídica do Direito do Trabalho ao retirar a compulsoriedade da contribuição sindical, sob os seguintes fundamentos:

A proposta de se estimular o resultado das negociações coletivas, contudo, tem que estar diretamente relacionada com uma estrutura sindical em que as entidades sejam mais representativas e mais democráticas. Embora reconheçamos a existência de inúmeros sindicatos altamente representativos, não podemos fechar os olhos para a outra realidade do nosso sistema sindical, em que proliferam sindicatos de fachada. E, nesse ponto, temos a convicção de que a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira. (...) Os sindicatos, sejam eles classistas ou patronais, não mais poderão ficar inertes, sem buscar resultados efetivos para as suas respectivas categorias, respaldados em uma fonte que não seca, que eles recebem independentemente de apresentarem quaisquer resultados. Aqueles que se sentirem efetivamente representados por seus sindicatos, trabalhadores ou empregadores, pagarão suas contribuições em face dos resultados apresentados. Os que não tiverem resultados a apresentar, aqueles que forem meros sindicatos de fachada, criados unicamente com o objetivo de arrecadar a contribuição obrigatória, esses estarão fadados ao esquecimento. (MARINHO, 2017, p. 28)

Denota-se, que os argumentos apresentados pelo relator no parecer da Comissão Especial, formada na Câmara dos Deputados, referente ao Projeto de Lei nº 6.787 do ano de 2016, notoriamente objetiva o enfraquecimento dos Direitos Coletivos. Primeiramente, é atacado a força representativa dos sindicatos, isto é, diminui a participação das organizações sindicais nos acordos coletivos, limitando seu poder de intervir nas relações de emprego e proteger os empregados.

Sob uma visão distorcida acerca da representatividade sindical e a democracia, o Relator do supracitado parecer, destaca a necessidade dos sindicatos mostrarem seu trabalho, um vez que, a maioria das organizações sindicais são meramente arrecadantes e, para isso, é fundamental tornar o imposto sindical compulsório em contribuição facultativa, forçando assim, os sindicatos demonstrarem a importância de seus trabalhos e representatividade, de modo a convencer os seus representados a custear a estrutura sindical.

Ainda em consonância com o referido parecer, a contribuição sindical facultativa tem por finalidade fortalecer o sistema sindical. À vista disso, é oportuno lembrar-se da trajetória dos sindicatos no Brasil. Conforme aludido nos capítulos antecedentes, um marco para autonomia e independência dos sindicatos, foi a criação do imposto sindical em 1939, sendo esta, mais tarde recepcionada pela CLT e mantida até o ano de 2017.

Durante o decurso dos anos de 1930 a 2017, é inegável os inúmeros benefícios trabalhistas conquistados por meio das lutas sindicais, direitos estes, visto como fundamentais na seara trabalhista, por garantir a dignidade humana dos trabalhadores. A frágil argumentação de que a contribuição sindical é um atrativo para a criação de sindicatos

meramente arrecadatórios e sem representatividade e, em simultâneo, limitar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, é no mínimo controversa. Diante disso, é pertinente indagar qual a finalidade dessa alteração. Todavia, se o legislador busca fortalecer o sistema sindical, e tendo por base a história do Direito do Trabalho, assim como a própria trajetória dos sindicatos, não poderia diminuir a participação destes nos acordos coletivos e sim aumentar suas participações.

Uníssimo a Pereira (2019), o mundo está vivenciando a Quarta Revolução Industrial, provocada pela globalização e o uso de novas tecnologias, fatores este que acarretam diretamente na geração de emprego. Os poucos postos de trabalho exigem dos candidatos uma alta qualificação para desempenhar atividade de baixa complexidade, excluindo assim, aqueles com pouca qualificação e, por consequência, a precarização do trabalho.

Posto isso, este é o momento para que os sindicatos, mais uma vez, mostrem sua força e defendam os direitos coletivos, ao garantir a dignidade nas relações de emprego, tendo assim, novamente, que lutar contra os princípios do capitalismo. O ano de 2020 evidencia na prática, a necessidade de um sistema sindical forte e autônomo para garantir a segurança jurídica dos direitos trabalhistas, tendo em vista, os impactos provocados nas relações de emprego.

Sem dúvidas, o Estado de calamidade Pública em Saúde, defluência da pandemia de Covid-19, possibilita a análise genérica dos impactos do fim da contribuição sindical nas relações de emprego, tendo por base, o enfraquecimento da estrutura sindical e representatividade ao limitar a participação destes nas negociações coletivas, conforme discorrido doravante.

Um dos primeiros impactos causados com o fim da contribuição sindical compulsória é no âmbito jurídico, ao serem levantadas diversas teorias, sendo a mais impactante acerca da (in)constitucionalidade das alterações dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho. Desse modo, tais discussões, originaram a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade - ADI nº 5794.

3.1 O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E ORDENAMENTO

O primeiro impacto com o advento da contribuição sindical facultativa foi na seara jurídica, originando diversas ações para questionar a referida inovação. Desse modo, tem em vista todas as teorias e crenças acerca do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo/Sindical e sua trajetória ao longo dos anos, muito se discutiu sobre a viabilidade e consequência desta

mudança, *a priori*, mais precisamente no ano de 2018, a insegurança jurídica se instaurou, uma vez que, os entendimentos jurisprudenciais eram divergentes, alguns tribunais, reconheciam a obrigatoriedade e outros não (BUENO, 2018).

A contribuição sindical compulsória originou diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade. A primeira ADI foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF), sendo este processado e julgado sob o número 5794 (CNI, 2019).

Os autores da ADI – 5794, requerem a suspensão da nova redação dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho dada pela Lei n.º 13.467 do ano de 2017, por entenderem que estes violam os artigos 146, II e III “a”, 149 e 150, § 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil (SEPÚLVEDA SOBRINHO, 2019).

Em consonância com o elucidado por Bueno (2019), a discussão sobre a contribuição sindical compulsória circunda em torno de sua natureza jurídica, na qual, esta é vista como tributária. Nesse sentido, Martins (2015) clarifica que a natureza jurídica da contribuição sindical compulsória era tributária, estando respaldada na Constituição Federal de 1988. A contribuição especial tem por principal objeto garantir a atuação das categorias profissionais para defender os interesses desses grupos, assim, a Carta Magna garante a sua natureza tributária, objetivando proporcionar a viabilidade das atividades desenvolvidas pelos sindicatos.

Os autores da ADI, alegam que as alterações podem afetar diretamente a soberania dos sindicatos ou até mesmo comprometer sua existência pela falta de recursos financeiros, causando assim, um desequilíbrio nas relações trabalhistas brasileira e enorme prejuízo social (SEPÚLVEDA SOBRINHO, 2019).

Desse modo, no dia 29 de junho de 2018 o Supremo Tribunal Federal – STF, findou a discussão e a insegurança jurídica em relação à contribuição sindical facultativa, ao julgar improcedente a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade n° 5794 e, concomitantemente, as de números 5912, 5923, 5859, 5865, 5813, 5887, 5913, 5810, 5811, 5888, 5815, 5850, 5900, 5945, 5885, 5892 e 5806, que foram vinculadas à primeira. Nesse contexto, foi ainda julgada procedente a Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC n° 55, que tinha por finalidade o reconhecimento da legalidade da contribuição sindical facultativa.

No decorrer do supracitado julgamento, três ministros – Edson Fachin, Dias Toffoli e Rosa Weber –, defenderam a tese de que o fim da contribuição sindical obrigatória é inconstitucional, por acreditarem que a inovação poderá dificultar os trabalhos realizados pelos sindicatos, resultando no enfraquecimento da organização.

Divergindo dos entendimentos de Edson Fachin, Dias Toffoli e Rosa Weber, o Ministro Alexandre de Moraes, elucida que a referida mudança é fundamental para garantir a liberdade associativa, reconhecida pela atual Constituição Federal, ficando o trabalhador livre para se associar ou não a um sindicato e contribuir com a representação, não lhe sendo imposto uma representação.

Acrescenta ainda o Ministro, que não se pode falar em autonomia sindical enquanto estes sobreviverem de verbas estatais, ou tampouco falar em inconstitucionalidade da alteração, uma vez que o constituinte apenas recepcionou a existência da contribuição sindical, sem definir se seria ou não compulsória.

O Ministro Barroso, assegura que o fim da contribuição sindical compulsória é uma questão principiológica, para garantir a liberdade dos trabalhadores em escolher se querem ou não, filiar-se e contribuir com determinada categoria sindical, e o novo modelo ainda será responsável em estimular a competitividade e a representatividade, invertendo assim os papéis, deixando de ser confortável para os sindicatos e passando a ser bom para os trabalhadores.

O Ministro Gilmar Mendes, afirma que o novo modelo de contribuição está em consonância com as demais associações no Brasil, isto é, são sustentadas com contribuições voluntárias de seus associados. Acrescenta, que a contribuição compulsória foi responsável em distorcer a sua finalidade, criando mais de 16,8 mil sindicatos pelo país e que as alterações do artigo 578 e 579 são constitucionais.

Sob a ótica do Ministro Marco Aurélio, não há que falar em inconstitucionalidade, dado que, a contribuição sindical não um tributo enquadrado nos termos do artigo 149 da Constituição Federal, pois, não reconhece a pessoa jurídica de direito privado como parte legitimamente ativa tributária. Ainda justifica seu posicionamento, com base no princípio da livre associação profissional ou sindical e que o salário é protegido pela própria constituição, sendo crime qualquer retenção dolosa.

Desse modo, o julgamento da ADI nº 5794 foi finalizado pela ministra e presidente do STF na época, Cármen Lucia, ao destacar que seria pertinente observar-se um momento transitório, para que os sindicatos se organizassem conforme a nova realidade, entretanto, isso não é suficiente para acarretar a inconstitucionalidade da contribuição sindical facultativa. Ressalta ainda, que o novo modelo de contribuição proporciona uma nova forma da sociedade ver os sindicatos e sua atuação na sociedade, principalmente, por não depender do Estado.

Embora a contribuição sindical compulsória não seja declarada inconstitucional, e para a maioria dos ministros do STF, a mudança não causará um enfraquecimento da

representatividade dos sindicatos ou tampouco uma possível extinção destes, há de se discutir sobre os impactos dessa mudança na *práxis* dos sindicatos e sua representatividade junto aos trabalhadores.

Em conformidade com os apontamentos da ministra Rosa Weber, no ano de 2018, a expectativa era de uma queda de aproximadamente 79% da receita sindical, pois, a principal fonte de custeio era a contribuição sindical. Fato este, responsável em gerar negativas em relação à representatividade sindical como agentes defensores dos direitos e garantias trabalhista e, principalmente, como representantes de todos os integrantes das respectivas categorias.

Ante o exposto, superada a discursão jurídica, sendo assim, declarado a contribuição sindical facultativa constitucional, sob o principal argumento de que está em consonância com o princípio da liberdade sindical, esta discussão segue no âmbito prático, ou seja, os impactos causados na autonomia financeira dos sindicatos e na representatividade dos direitos coletivos.

3.2 OS IMPACTOS NA AUTONOMIA FINANCEIRA DOS SINDICATOS

Um dos maiores impactos com o fim da contribuição sindical compulsória é em relação à saúde financeiras das organizações. A contribuição sindical foi instituída Constituição de 1937, a qual, sempre teve caráter compulsório e constitui-se como a principal fonte de arrecadação das organizações sindicais. Essa contribuição era paga por todos aqueles que pertenciam a uma categoria profissional ou econômica, independentemente de ser ou não associado, fato este, que impacta na representação dos mesmos compulsoriamente (ROMAR, 2018).

É indubitável que as alterações introduzidas nos artigos 578 e 579, por meio da Lei nº 13.467 do ano de 2017, iriam causar fortes impactos na estrutura financeira das organizações sindicais. A vista disso, acorde com Pinho (2019) dois anos após a aprovação do fim da compulsoriedade da contribuição sindical, as arrecadações das organizações sindicais tiveram uma queda de cerca de 95% em comparação com o mesmo período antes da referida alteração, essa queda representa cerca de 3,4 bilhões de reais.

A arrecadação referente a contribuição sindical não é destinada a uma única organização, assim, sua destinação é estabelecida no artigo 589 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, *in verbis*:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

§ 1º. O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º. A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

I - Para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - Para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

III - (revogado);

IV - (revogado). (BRASIL, 1943)

As contribuições sindicais são divididas em dois grupos, as recolhidas pelos empregados e as oriundas dos empregadores. As recolhidas dos empregadores são destinadas para a confederação correspondente, de acordo com atividade econômicas, no percentual de 5% dos valores, 15% para a federação e 60% para os sindicatos que este estiver diretamente vinculado. Do montante arrecadado, 20% é destinado à “conta especial emprego e salário”, instituição vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sendo estes valores destinados ao fundo de amparo aos trabalhadores.

Em conformidade com o Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador, vinculado ao Ministério da Economia – no qual o Ministério do Trabalho passou a integrar – o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT é utilizado para manter alguns programas destinados ao amparo dos trabalhadores, como exemplo: o programa de seguro desemprego, abono salarial e programas de desenvolvimentos econômicos (BRASIL, 2018).

Em relação à contribuição compulsória recolhida dos trabalhadores, 5% é destinado para a confederação correspondente, 10% para a central sindical, 15% para a federação, 60% para o sindicato em que estes estiverem vinculados, e 10% (dez por cento) para a Conta Especial Emprego e Salário.

Ante o exposto, o fim da contribuição compulsória pode ter colocado em risco a autonomia financeira dos sindicatos e, de modo consequente, as atividades desenvolvidas por estes, na qual todos os trabalhadores eram beneficiados com as conquistas deste.

Ademais, o alicerce do Direito do Trabalho sempre foi proveniente dos movimentos sindicais, em conformidade com a origem e evolução do direito do trabalho e do próprio sindicato. Podendo não ser o mais apropriado dizer que os sindicatos não buscam melhoras na seara trabalhista e que estes devem demonstrar aos representados seu trabalho, de modo a convencê-los a financiá-los.

Conforme aludido ao decorrer deste, as melhoras no seio trabalhista ocorreram a partir do nascimento dos sindicatos, das lutas deste por dignidade no âmbito laborativo, principalmente após a Constituição Federal de 1988, que tem por pilar o princípio da dignidade da pessoa humana. Os movimentos sindicais são responsáveis em garantir direitos básicos, como jornada de trabalho e salários dignos. Os sindicatos são instrumentos indispensáveis para equilibrar a relação entre o trabalho e o capital, entretanto, para isso, requer autonomia financeira.

Os impactos do fim da contribuição sindical compulsória vão além da autonomia financeira deste, é também uma questão de representatividade, de autonomia em defender os direitos coletivos, principalmente, quando a economia está em crise.

3.3 OS DIREITOS COLETIVOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A compulsoriedade não era apenas em relação à contribuição, mas também quanto a representatividade, sendo todos os trabalhadores, sem nenhuma exceção, representados e gozadores das conquistas advindas das lutas sindicais. Nesse seguimento, Scorsafava (2019) deslinda que uma característica do sistema sindical brasileiro é a representatividade compulsória, acarretando assim, em uma contribuição compulsória.

Os impactos do fim da representatividade compulsória podem ser notados principalmente no ano de 2020, com a crise econômica provocada pela pandemia de Covid-19. Em conformidade com Souza Jr., et al. (2020), essa crise apresenta múltiplas facetas, afetando a economia, a cultura, a política, os direitos trabalhistas, entre outros. A crise é em decorrência do vírus Covid-19, um inimigo invisível, mas capaz de provocar efeitos devastadores, desse modo, levou a Organização Mundial da Saúde a reconhecer, em 11 de março de 2020, a pandemia.

Logo após, em 20 de março do decorrente ano, foi decretado Estado de Calamidade pública por meio do Decreto Legislativo nº 6 no Brasil. Os efeitos dessa crise provocada pela Covid-19 têm provocado efeitos nefastos na economia, refletindo assim, nos direitos trabalhistas, e evidenciando a necessidade dos sindicatos em defesa dos direitos coletivos.

Nesse ínterim, surge o dilema sobre reduzir direitos trabalhistas ou suportar o caos do desemprego, uma vez que, em decorrência da pandemia, a maioria das empresas teve suas atividades suspensas, em outras linhas, as empresas deixaram de arrecadar, mas continuaram com os ônus, entres eles, os trabalhistas.

Côngruo a Souza Jr., et. al (2020, p. 09), nesse cenário caótico provocado pela covid-19 “(...), veio a lume, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, em seguida alterada pela revogação de um de seus dispositivos, na noite seguinte, por meio de outra Medida Provisória de número 928, de 23 de março de 2020”. A medida provisória 927 reconhece a possibilidade de redução de salário, na qual essa redução pode ser negociada de forma individual, ou seja, entre cada trabalhador e empregador.

Denota-se, o primeiro impacto com o fim da representatividade compulsória dos sindicatos. Embora a irredutibilidade salarial seja uma garantia constitucional, prevista no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal e sendo realizada por meio de Convenção Coletiva de Trabalho, a Medida Provisória nº 927 e 936, possibilita que os empregadores poderão reduzir a jornada de trabalho e salários, sem a obrigatoriedade da participação dos sindicatos, estabelecendo ainda, um ônus aos empregados que aderirem ao programa emergencial por meio dos sindicatos (TEXEIRA, 2020).

Desse modo, é indubitável a inversão dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, prevalecendo assim, os princípios do capitalismo e não mais os do Direito do Trabalho. Outro fato notório são os movimentos antisíndicas defendidos pelos empregadores/empresários, que visam enfraquecer o poder representativos dos sindicatos, excluindo-os de defender os interesses coletivos. Acredita-se, que este cenário poderia ser diferente, se os sindicatos ainda representassem compulsoriamente todos os trabalhadores, independentemente de associação ou não, como ocorria até o ano de 2017.

Uniforme ao clarificado pelos autores Souza Jr., et al. (2020), o artigo 2º da Medida Provisória 927 rompe com os preceitos do Direito Trabalhista, minimizando o princípio da indisponibilidade salarial.

O Estado de Calamidade pública somente reforça a tese que a sociedade brasileira necessita da força sindical para equilibrar a relação entre o capitalismo e o trabalho humano. O cenário atual, propõe aos trabalhadores escolherem entre ter emprego e ter direitos trabalhistas. Após anos de lutas coletivas em busca de garantias trabalhistas, melhores condições de trabalho, não é viável retroceder.

Desse modo, são nos momentos mais críticos que o trabalho dos sindicatos se destacam. Um dos principais argumentos utilizados para afastar os sindicatos das negociações

durante o Estado de Calamidade foi a demora no processo de negociação, em decorrência das discussões necessários e força que este tem em se posicionar e não aceitar qualquer barganha, força esta inexistente nas negociações individuais.

À vista disso, o fim da contribuição sindical compulsória impactou diretamente nas prerrogativas dos sindicatos, uma delas é a representatividade compulsória. Embora a palavra-chave por trás das alterações seja “liberdade”, na vivência prática, essa liberdade é inexistente e os proletariados dependem das representações sindicais para garantir a continuidade de direitos básicos.

CONCLUSÃO

Conforme elucidado no decorrer deste, o fim da contribuição sindical compulsória introduzida por meio da Reforma Trabalhista no ano de 2017, causou e continua provocando impactos. Os impactos podem ser observados sob diversas óticas, entretanto, este estudo buscou analisá-los em relação a autonomia financeira das organizações sindicais e no poder representativo destes, destacando ainda, seus efeitos no Estado de Calamidade Pública.

O Direito do Trabalho e os Direitos Coletivos, ou ainda, Direitos Sindicais conforme denominado por parte da doutrina, sugue a meio às crises provocadas pelo capital. Assim, após dois séculos de lutas e conquistas, estes não podem apenas ser descartados. O fim da contribuição sindical compulsória é, na verdade, efeito dos movimentos antisindicalistas e pró capital, objetivando enfraquecer as entidades sindicais para criar ambientes propícios para a propagação dos princípios capitalista.

O principal fundamento para o fim da compulsoriedade são os princípios constitucionais da livre associação e liberdade sindical, cuja finalidade desta alteração é adequar a legislação infraconstitucional, aos preceitos constitucionais. Nesse interim, ficou demonstrado que o fim da contribuição sindical compulsória afetou diretamente na autonomia financeira sindical.

Outro impacto dessa mudança é em relação à representatividade compulsória, conforme destacado no capítulo três, foi necessário diminuir a representatividade dos sindicatos, e promover as negociações coletivas individuais para adequar os direitos sindicais aos preceitos democráticos. Antes da reforma trabalhista, todos os empregados eram representados pelas organizações sindicais, não existindo a possibilidade de ocorrer negociações coletivas sem a presença dos sindicatos, pois estes, falavam em nome de todos, tinham autonomia representativa. Atualmente, só pode defender o interesse de alguns, ou seja, daqueles trabalhadores associados e contribuintes.

Pois bem! O Estado Democrático de Direito é percussor da autonomia da vontade, em que todos os brasileiros são livres para decidir o melhor para si. Todavia, outro preceito fundamental é a dignidade humana, não há dignidade quando os trabalhadores são submetidos a trabalhos degradantes ou com a subtração de direitos trabalhistas para ter direito a trabalho, como ocorrido durante o Estado de Calamidade Pública provocado pela pandemia de Covid-19.

No Estado de Calamidade Pública, os trabalhadores tiveram que escolherem entre ter um trabalho, ou ter os direitos trabalhistas. Diante do cenário caótico, e sem perspectiva de

obter novo trabalho, os trabalhadores não tiveram escolha, sendo assim, foi imposto a vontade dos empregadores, ou seja, a redução de direitos trabalhistas. Diante disso, os sindicatos com seus poderes representativos limitados não tiveram como desempenhar suas funções, qual seja, defender os trabalhadores e equilibrar a relação entre o trabalho humano e o capital.

A realidade das relações trabalhistas no Brasil está longe de seguir os preceitos legislativos, não sendo possível, afirmar que as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, é para adequar as leis do trabalho a atual realidade, sem desconsiderar os direitos fundamentais trabalhistas assegurados pela Constituição Federal.

Ante o exposto, conclui-se, que o fim da contribuição sindical impactou na saúde financeira das organizações sindicais, conseguinte, afetou no seu poder representativo, limitando sua atuação em defesa dos trabalhadores. Causando ainda, uma sensação de abalo aos sindicatos e seus representados. Entretanto, o maior impacto é no âmbito social, por promover, indiretamente, a exploração do trabalho humano e os interesses do capital.

Este estudo reconhece a necessidade de promover a liberdade. No entanto, a liberdade deve ser plena. Nesse sentido, propõe-se uma reflexão acerca da liberdade defendida pela Reforma Trabalhista, ao indagar se de fato os trabalhadores têm o poder de escolha, sendo plenamente livres para defender seus direitos, podendo este ser tema de trabalhos vindouros.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES, Sara Costa. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO MODELO DE CUSTEIO DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, p. 167-183, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145534> Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**. Planalto. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**. Planalto. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 5794** - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 2018. Regula a reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819> . Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/2016. Inteiro Teor, 23 dez. 2016. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. Portal do Fundo de Amparo Ao Trabalhador. Ministério da Economia. **FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT**. 2018. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/codefat/resolucoes-2/resolucoes-por-assunto/geracao-de-emprego-e-renda/linhas-de-creditos-especiais/fat-giro-cooperativo-agropecuario/sobre-o-fat/>. Acesso em: 28 out. 2020.

BUENO, Daniela Moreira. **O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA: Impactos e perspectivas no sindicalismo brasileiro**. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt18.jus.br/bitstream/handle/bdtrt18/7916/Daniela%20Bueno%20fim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 out. 2020.

CAIRO JR., José. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**. – 6. ed., rev., atual. E ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. 289p.

CNI - Confederação Nacional de Industrias (Brasil). **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: publicada decisão que julgou constitucional a alteração promovida pela Lei da Modernização Trabalhista**. 2019. Disponível em:

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20informa%20N.%202015%20maio%20-%20Contribuicao%20sindical%20facultativa%20publicado%20o%20acordao%20da%20ADIN%205794.pdf>. Acesso em: 28 out. 2020.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura; ALBUQUERQUE, Edmilson Dias de. DOS LIMITES À CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ASSISTENCIAL: novos posicionamentos do STF e do TST. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 21, n. 1, p. 29-38, jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157115>. Acesso em: 24 mar. 2020.

CORREIA, Henrique. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**. Salvador, JusPODIVM, 2018.930 p.

CUSTÓDIO, Márcio Ferezin. A NOVA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL A PARTIR DO NÃO FINANCIAMENTO COMPULSÓRIO. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, p. 89-106, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145534> Acesso em: 24 mar. 2020.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. **FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA - CONSEQUÊNCIAS PARA AS ENTIDADES SINDICAIS E CATEGORIAS REPRESENTADAS**. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017_dantas_jr_aldemiro_fim_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 09 abr. 2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. — 16. ed. rev. e ampl — São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **DIREITO DO TRABALHO**— 9. ed. — São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 11º ed. — São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1481.

MARINHO, Rogério. **COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO**. Relator. 2017. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 26 out. 2020.

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**, 10.ed, São Paulo, Saraiva, 2019.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E SUA NATUREZA JURÍDICA. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 2, p. 88-106, abr./jun. 2015. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95932/2015_martins_ives_contribuicao_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 out. 2020.

MENDES NETO, Cristiany. CAMILO, Adélia Procópio. FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA. **Revistapensar**, Minas Gerais, v. 6, n. 1, p.01-16, jan. 2018. Disponível em: http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a181.pdf. Acesso em: 25 mar. 2020.

MOLINA, Helder. **HISTÓRIA DO SINDICALISMO**. 2019. Disponível em: <http://www.sindiseab.org.br/uploads/download/Hist%C3%B3ria%20do%20Sindicalismo.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**— 41. ed. — São Paulo: LTr, 2018.

PAIVA, Alexandre Lopes Batista de. **O MOVIMENTO SINDICAL E OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**. 2020. Dissertação (Mestrado em Fronteiras e Direitos Humanos) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/3287>. Acesso em: 25 out. 2020.

PEREIRA, Cícera Ericênia Alves. **FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: Impactos sobre os direitos dos trabalhadores e na sobrevivência das organizações sindicais**. 2019. 82 f. TCC (Doutorado) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas – Ccj, Universidade Federal da Paraíba – Ufpb, João Pessoa, 2019. Cap. 3. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16194/1/CEAP30092019.pdf>. Acesso em: 25 out. 2020.

PINHO, Márcio. **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL CAI 95% DOIS ANOS APÓS REFORMA TRABALHISTA**. 2019. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/contribuicao-sindical-cai-95-dois-anos-apos-reforma-trabalhista-24072019>. Acesso em: 09 out. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **DIREITO DO TRABALHO**; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 1058.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87**. 17 Jun 1948. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/convencao87.pdf>> Acesso em: 04 out. 2020.

SCORSAFAVA, Álysson Feitosa Torquato. **DESAFIOS DO SINDICALISMO: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/desafios-do-sindicalismo-deveres-vedacoes-e-custeio-dos-sindicatos-pos-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 out. 2019.

SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NA REFORMA TRABALHISTA: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos? **REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA BAHIA**, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 199-216, jun. 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **PROJETO DE REFORMA TRABALHISTA: um escárnio!** 2017. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/04/18/projeto-de-reforma-trabalhista-um-escarnio/>. Acesso em: 29 out. 2020.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de *et al.* MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020: Covid-19 e os impactos trabalhista. Brasil: **Revista Dos Tribunais**, 2020. 136 p.

TEIXEIRA, Kátia Albuquerque Ferreira. **REDUÇÃO SALARIAL SEM A PARTICIPAÇÃO SINDICAL**. 2020. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/04/30/reducao-salarial-sem-a-participacao-sindical/>. Acesso em: 10 out. 2020.

TOMAZ, Frederico Bruno Barbosa. **A CONSTRUÇÃO DAS ESTRUTURAS SINDICAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE HISTORIOGRÁFICA DOS SINDICATOS BRASILEIROS**. 2018. Disponível em: http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51427-18072018-154708.pdf. Acesso em: 20 mar. 2020.