

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE  
PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A EFICÁCIA DAS NORMAS COLETIVAS**

Leticia Kaori Miyagusku

Presidente Prudente/SP

2019

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE  
PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A EFICÁCIA DAS NORMAS COLETIVAS**

Leticia Kaori Miyagusku

Monografia apresentada como requisito  
parcial de Conclusão de Curso para  
obtenção do grau de Bacharel em direito,  
sob orientação do Prof. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP

2019

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A EFICÁCIA DAS NORMAS COLETIVAS**

Trabalho de Monografia aprovado como  
requisito parcial para obtenção do Grau de  
Bacharel em Direito.

---

Lucas Pires Maciel – Orientador

---

Carla Roberta Ferreira Destro – Examinador 1

---

Lídia Mendes Costa Giroto – Examinador 2

Presidente Prudente, 04 de novembro de 2019.

Dedico este trabalho à minha família, em especial aos meus pais, Renata e Lauro, por estarem ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço à Deus por estar presente em minha vida proporcionando-me saúde e forças para superar todas as dificuldades que apareceram ao longo desse caminho e permitiu que tudo isso acontecesse e não somente na vida acadêmica, mas em todos os momentos da minha existência.

Agradeço a minha mãe Renata por todo apoio, preocupação e compreensão, e ao meu pai Lauro pela sua serenidade e positividade, desde sempre acreditando no meu potencial. Obrigada por sempre me incentivarem e motivarem em todos os aspectos da minha vida e por todo esforço investido na minha educação.

Ao meu irmão Vitor, pela amizade, companheirismo, pela presença nos momentos de estudos e atenção dedicadas quando precisei.

À minha família e amigos que se fazem presentes em minha vida, pela compreensão, confiança no meu progresso e pelo apoio emocional.

Ao meu ilustre orientador Lucas, pelo grande e importante suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções, preocupações, presença, incentivo e confiança depositada.

À Universidade, aos professores pelos ensinamentos e aos funcionários da instituição que proporcionaram um ambiente propício para meu aprendizado.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.  
A vocês, minha eterna gratidão e meu muito obrigada!

## **RESUMO**

A contribuição sindical sempre foi muito debatida no âmbito das relações de trabalho devido à sua compulsoriedade, onde seu debate justificava-se principalmente pelo

confronto ao princípio constitucional da liberdade de associação. No Brasil, o Direito do Trabalho passou por diversas modificações, desde seu início até os dias atuais. A mais recente alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 ocorreu pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467). Por um aspecto geral, a Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças e acarretou discussões, tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais, em especial no que concerne à contribuição sindical que antes do advento da Lei nº 13.467/2017, apresentava caráter compulsório e obrigatório e que após o advento, passou a ter caráter facultativo e depende da autorização prévia e expressa do empregado. O presente trabalho tem como objetivo expor as diversas controvérsias e consequências em torno do novo caráter da contribuição sindical, em especial pelo seu debate acerca da sua constitucionalidade já pacificada pelo Supremo Tribunal Federal. Diante a alteração e superada a discussão acerca de sua (in)constitucionalidade, surge o debate da aplicação e extensão com relação aos empregados que rejeitam o desconto de um dia de trabalho em sua folha de pagamento destinada para a contribuição sindical, definindo também se estes deveriam ser alcançados e beneficiados pelos direitos presentes nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que foram conquistados pelo sindicato. Os métodos histórico, dedutivo e comparativo foram utilizados do presente trabalho.

**Palavras-chave:** Contribuição sindical. Direito do Trabalho. Histórico. (In)constitucionalidade. Lei nº 13.467/2017.

## **ABSTRACT**

The union contribution has always been much debated in the field of labor relations due to its compulsoriness, where its debate was mainly justified by the confrontation with the constitutional principle of freedom of association. In Brazil, Labor Law has

undergone several changes, from its inception to the present day. The most recent amendment to the Consolidation of Labor Laws (CLT) of 1943 occurred by the Labor Reform (Law No. 13,467). In a general way, the Labor Reform brought several changes and led to discussions, both doctrinal and jurisprudential, especially regarding the union contribution that before the advent of Law No. 13.467/2017, was compulsory and mandatory and that after the advent, It has become optional and depends on the prior and express authorization of the employee. This paper aims to expose the various controversies and consequences surrounding the new character of the union contribution, in particular by its debate about its constitutionality already pacified by the Federal Supreme Court. Faced with the alteration and the discussion about its (in) constitutionality has been overcome, there is a debate about the application and extension regarding the employees who reject the discount of one day's work in their payroll for the union contribution, also defining if should be achieved and benefited by the rights present in the Conventions and Collective Bargaining Agreements that were won by the union. The historical, deductive and comparative methods were used of the present work.

**Keywords:** Historic. (In) constitutionality. Labor law. Law No. 13.467/2017. Union contribution.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
---	-----------------	----

<b>2 SINDICALISMO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Criação e registro dos sindicatos.....	11
2.1.1 Natureza Jurídica.....	13
2.2 Conceitos.....	15
2.2.1 Conceito de Sindicato.....	15
2.2.2 Conceito de dissídio individual e coletivo.....	16
2.2.3 Conceito de Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.....	16
<b>3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO SINDICALISMO BRASILEIRO.....</b>	<b>20</b>
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	20
3.2 Princípio da proteção do trabalhador.....	21
3.3 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos.....	22
3.4 Princípio da autonomia sindical.....	23
3.5 Princípio da liberdade associativa e sindical.....	24
3.6 Princípio da interveniência sindical.....	25
<b>4 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>27</b>
4.1 Conceito e natureza jurídica .....	28
4.2 Alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017.....	30
4.2.1 Procedimento a ser adotado pelos sindicatos para a cobrança da contribuição sindical.....	32
4.3 Medida provisória nº 873, de 1º de março de 2019.....	33
4.4 Debate sobre a (in)constitucionalidade na alteração da contribuição sindical....	36
4.4.1 Ação direta de inconstitucionalidade nº 5794 e a ação direta de constitucionalidade nº 55.....	39
<b>5 O NÃO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A PERDA DO BENEFÍCIO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
5.1 Posicionamentos .....	48
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>58</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de expor a mais recente alteração realizada na Consolidação das Leis do Trabalho, em decorrência da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista.

A referida lei foi promulgada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Dentre as diversas modificações que realizou, a Reforma Trabalhista alterou especialmente os artigos 545, 578, 579, 582, 583 e 602 da CLT.

Com essa reforma, houve a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical do ordenamento jurídico brasileiro.

Em decorrência da alteração realizada nesses artigos, os trabalhadores não mais terão o desconto em folha de pagamento no mês de março de cada ano sem que haja a autorização prévia e expressa.

Tema este de suma importância em decorrência das diversas consequências, discussões e divergências que gerou para empregados, empregadores e sindicato.

Os métodos comparativo, dedutivo e histórico foram aplicados para a realização do presente trabalho, que inicialmente apresenta um breve histórico do sindicalismo no ordenamento jurídico brasileiro, trazendo os aspectos de sua criação e registro, bem como sua natureza jurídica.

Logo após, são explanados conceitos que auxiliam no entendimento do presente trabalho. Brevemente são demonstrados os princípios aplicáveis ao sindicalismo brasileiro.

Finalmente, como foco do presente trabalho, a contribuição sindical é conceituada, de maneira que há a exposição de forma mais detalhada do tema, além de trazer em discussão a (in)constitucionalidade da reforma.

Com o fim da contribuição obrigatória muitos empregados retiraram-se de seus respectivos sindicatos e deixaram de contribuir, estes empregados continuam sendo beneficiados pelas normas coletivas de trabalho?

Caso o não contribuinte seja alcançado pelas normas coletivas de trabalho, o que muda em relação aos empregados que ainda prestam a contribuição sindical?

Por fim, são demonstradas as consequências do fim da contribuição sindical obrigatória para ambas as partes da relação contratual e sindical.

## 2 SINDICALISMO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No final do século XIX e início do século XX, surgiram no Brasil os primeiros passos do sindicalismo com a migração das Ligas Operárias, sociedade de socorro mútuo, influenciadas pelos trabalhadores europeus. A presença europeia foi de suma importância para a formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas, que trouxe ideias e concepções sobre as ações proletárias do antigo continente.

Em 1930, o sindicalismo tornou-se relativamente estruturado, surgindo também entidades sindicais em torno do parque industrial, principalmente em São Paulo.

No ano de 1931 surgiu o Decreto nº 19.770, onde Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1626) explica “que cria uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único (embora ainda não obrigatório), submetido ao reconhecimento do Estado e compreendido como órgão colaborador deste”. No ano seguinte, por meio do Decreto nº 21.396/1932, foi criada as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, que seria um sistema de solução judicial dos conflitos trabalhistas, que poderiam demandar somente os empregados que fossem integrantes do sindicalismo oficial (Decreto nº 22.132/1932).

Com a Carta de 1937 e com o Decreto nº 1.402/1939, foi aprofundada ao ordenamento jurídico brasileiro o modelo sindical oficial corporativista.

Por fim, em 1939, com o Decreto Lei nº 1.237/1939, a Justiça do Trabalho foi regulamentada, passando a operar no ano de 1941. Assim, estendeu-se entre 1930 até 1988, o modelo autoritário e corporativista do Direito do Trabalho e do sindicato.

Com o advento da Constituição Federal em 1988, houve muitas mudanças no direito do trabalho e no sindicato. Uma delas e a mais importante é o rompimento da intervenção estatal sobre a estrutura sindical, no qual adiante, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1630) traz que:

Tempos após 1988, o poder reformador constitucional modificou dois outros pilares do antigo modelo trabalhista brasileiro: inicialmente, extinguiu a representação corporativista classista na Justiça do Trabalho, tornando-a instituição mais técnica e eficiente (EC n. 24, de dezembro de 1999); noutro passo, restringiu a anterior amplitude do poder normativo judicial trabalhista, mediante a inserção de pressuposto processual de difícil cumprimento prático

para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica – o prévio comum acordo entre as partes coletivas (EC n. 45, de dezembro de 2004).

Um marco importante também ao sindicalismo brasileiro foi a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, incorporada ao ordenamento jurídico pelo Decreto Lei nº 5.452/1943, reunindo e ampliando a legislação trabalhista já existente. Após várias fases da Consolidação das Leis do Trabalho, esta passou por recente alteração, com a Lei 13.467/2017, promulgada em 13 de junho de 2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”. Sendo certo que tal lei trouxe diversas modificações significativas na CLT.

## **2.1 Criação e Registro dos Sindicatos**

No ano de 1907, foi criado o Decreto Lei nº 1.237, que para a constituição do sindicato, exigia o depósito no cartório de registro de hipotecas do distrito respectivo. Posteriormente, o advento do Decreto nº 19.770/1931, previa que para a criação de um sindicato, deveria ser estabelecido o registro e o reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Percebe-se logo de início, que a organização sindical sofria grande intervenção estatal e por volta da década de cinquenta, com base na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil em 1988 com o advento da Constituição Federal, aboliu o corporativismo estatal e adotou como direito fundamental o princípio da liberdade sindical e atualmente dispõe em seu artigo 8º que é livre a associação profissional ou sindical desde que observado alguns limites e veda a intervenção estatal para a fundação de um sindicato, bem como sua organização e dissolução, no qual revogou o artigo 520 da CLT que cobrava o reconhecimento do Ministério do Trabalho e a outorga da carta de reconhecimento.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2018, p. 1087) afirma:

A Convenção nº 87 da OIT determina que os sindicatos podem ser constituídos sem qualquer autorização prévia do Estado. O inciso I do art. 8º da Constituição adotou essa orientação, dizendo que a lei não poderá exigir autorização do Poder Público para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente. A Lei Maior fez referência a registro no órgão competente e não a reconhecimento do sindicato. Com isso, restou revogado o art. 520 da CLT, que mencionava o reconhecimento do

sindicato pelo Ministério do Trabalho, que iria outorgar-lhe a correspondente carta de reconhecimento sindical.

Porém, mesmo sem a necessidade de autorização pelo Poder Público, os sindicatos devem ser registrados no órgão competente para a existência de fato e que assim, possam conferir obrigações e resguardar direitos. Nesse sentido, José Washington Coelho (1989, p. 31):

O costume jurídico brasileiro é o registro. Diferentemente das pessoas físicas, não basta o puro nascimento de fato, a sociedade deve tomar conhecimento para que, a partir da existência de direito, as pessoas jurídicas possam constituir direitos e obrigações.

Quanto ao registro, havia divergências doutrinárias no que concerne a competência. A primeira corrente acredita que a competência para registro das entidades sindicais seria o Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas embasado no artigo 45 do Código Civil, o qual dispõe que a pessoa jurídica de direito privado passa a existir a partir da inscrição do ato constitutivo no respectivo registro. Porém, o Ministério Público do Trabalho e Emprego através da Portaria nº 1277, entendeu que tal norma apenas se destina às pessoas jurídicas elencadas no artigo 44 do CC, quais sejam as associações, sociedades e fundações. Não sendo assim, o Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas o órgão competente para registrar uma entidade sindical.

A segunda corrente, atualmente adotada pelo ordenamento jurídico, entende apenas que o registro deve ser feito junto ao Ministério do Trabalho e a terceira corrente adota o entendimento do duplo registro, onde o mero registro em cartório não atribuiria personalidade jurídica de entidade estatal, sendo necessário o registro no Ministério do Trabalho.

Em sua obra, Sergio Pinto Martins (2018, p. 1088), apresenta a tese de que:

Para alguns seria o cartório de registro de títulos e documentos, em que o sindicato registraria seus estatutos e automaticamente teria existência jurídica, personalidade jurídica. Para outros, essa não seria a solução, pois a lei de registros públicos (Lei nº 6.015/73) não prevê esse registro, nem tem o cartório condições de verificar a unicidade sindical. Assim, o sindicato continuaria a ser registrado no Ministério do Trabalho, apenas para fins cadastrais e para que este possa verificar se há mais de um sindicato na

mesma base territorial, o que é impossível de ser feito pelo cartório de registro de títulos e documentos.

No sentido de acabar com as divergências, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante 677 o qual dispõe que, “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Importante destacar que o princípio da unicidade trazido pela súmula do Supremo Tribunal Federal, diz respeito ao impedimento da duplicidade estatal na mesma base territorial. Que, assim, entra em conformidade com o inciso II do artigo 8º da Constituição Federal.

Também nesse sentido, determinou o julgamento da ADIn 813-5/DF, pelo Supremo Tribunal Federal – Ministro Relator Marco Aurélio:

Sem o registro no órgão estatal competente – que ainda continua a ser o Ministério do Trabalho circunstância esta que confere maior efetividade ao princípio da unicidade sindical, posto que permite a um órgão estatal tecnicamente aparelhado a possibilidade de realizar fiscalização mais intensa sobre a integridade desse postulado fundamental da organização sindical – torna-se inviável a aquisição, pelo interessado, da personalidade jurídica de natureza sindical. Sem a integral realização desse procedimento - que não se confunde com a vedada e proscriba tutela estatal para efeito de fundação de Sindicato - a entidade, ainda que registrada no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, não terá caráter sindical, desvestindo-se de qualquer validade, para esse específico efeito de direito, a concretização do registro meramente civil.

Desse modo, é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o órgão com competência para proceder o registro de entidades sindicais e, de acordo com a Portaria nº 1.277/03, lhe atribuir personalidade jurídica.

Por fim, importante destacar que essa subordinação do registro no MTE assenta somente para a verificação de pressupostos legais e não de autorização ou reconhecimento.

### **2.1.1 Natureza jurídica**

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 793), a natureza jurídica dos sindicatos varia de acordo com o ordenamento jurídico de cada Estado podendo ser pessoa jurídica de direito público, pessoa jurídica de direito social e pessoa jurídica de direito privado.

A natureza jurídica de direito público ocorre no ordenamento jurídico que não há liberdade sindical e autonomia. Assim, são consideradas órgãos do próprio Estado havendo vínculo de dependência direta.

Quando o ordenamento jurídico entende que a entidade sindical é uma instituição de proteção aos mais fracos, tem-se como natureza jurídica o direito social. Por fim, a pessoa jurídica de direito privado consiste na autonomia da entidade estatal em relação ao Estado.

Conforme o breve histórico do presente trabalho, antes da Constituição Federal de 1988, o sindicato era definido como sendo uma pessoa jurídica de direito público, pois não possuía autonomia havendo a possibilidade do Poder Público intervir. Posteriormente, com advento da Constituição Federal, trouxe a autônima perante o Estado e o princípio da liberdade sindical, de tal modo que sua natureza jurídica modificou-se e hoje considera-se como sendo pessoa jurídica de direito privado. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 58):

É pessoa jurídica de direito privado que exerce a função de defender os interesses coletivos dos membros da categoria que representa, bem como os interesses individuais dos membros da respectiva categoria, não mais desempenhando, como antes de 1988, funções delegadas do Poder Público. É criado pelos próprios interessados através de registro no órgão competente. Assim, o princípio seguido é o da autonomia organizativa sindical, assegurado em nível constitucional, não limitável nem mesmo através de lei ordinária [...] passando-se a observar o princípio da autonomia administrativa, em razão do qual foi afastada a possibilidade de tutela dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, como que, nas relações com o Estado, a organização sindical tem uma liberdade que, durante maior parte da sua história, não conheceu.

Sergio Pinto Martins (2018, p. 1081), afirma que:

Até a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, era possível dizer que o sindicato tinha personalidade jurídica de direito público, pois exercia função delegada pelo Estado.

Hoje, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção no sindicato (art. 8º, II, da Constituição). Não se pode dizer que o sindicato tem natureza pública, pois o próprio caput do art. 8º da Constituição dispõe que é livre a associação profissional ou sindical.

[...]

Assim, hoje, pode-se dizer que o sindicato é uma associação civil de natureza privada, autônoma e coletiva. Tem personalidade jurídica. É registrado no Cartório de Registros de Pessoas Jurídicas.

Interpretando o artigo 8º da Constituição Federal de 1988, também pode-se entender que o sindicato é mais que uma simples pessoa jurídica de direito privado uma vez que possui atribuições legais relacionadas com a profissão, mesmo com atividades delegadas do poder público e enquadra-se como sendo sociedade civil sem fins lucrativos e de caráter privado, porém, com escopo de defender os interesses do grupo social e proteger os direitos individuais dos associados.

## **2.2 Conceitos**

Para a melhor compreensão e aprofundamento do presente trabalho, importante a definição de alguns conceitos.

### **2.2.1 Conceito de sindicato**

A conceituação de sindicato é tratada por vários autores e por eles são definidas de diversas maneiras. Para alguns o sindicato seria uma associação que tem como finalidade defender interesses comuns de uma classe. Já para outros seria um representante legal com o reconhecimento do Estado, do qual possui direitos e obrigações.

Nesse sentido, para Sergio Pinto Martins (2018, p. 1079), o sindicato seria uma “associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”.

Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 602) conceitua como “uma organização social constituída para, segundo um princípio da autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”.

Desse modo, pode-se entender que sindicato é uma organização social constituída por pessoas físicas – empregados – e pessoas jurídicas – empregadores – que tem como função a defesa de interesses econômicos e profissionais.

### **2.2.2 Conceito de dissídio individual e coletivo**



Inicialmente, a palavra dissídio significa divergência, discórdia. No âmbito jurídico-trabalhista esse termo indica um conflito sobre as relações de trabalho, que podem ser tanto individuais, quanto coletivas em face de uma ou mais empresas.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 846):

O direito regula, assim, tanto os conflitos individuais, que envolvem interesses concretos e particulares de trabalhadores e empresários determinados e identificáveis, quanto conflitos coletivos que envolvem interesses gerais e abstratos de grupos, considerados estes como unidade, isto é, grupos que representam integral ou parcialmente as categorias econômica e profissional.

Destacando os aspectos individuais e coletivos ao mesmo tempo, Mozart Victor Russomano (1997, p. 226) conceitua conflito de trabalho como sendo:

Litígio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho.

Portanto, o dissídio origina-se quando da negociação coletiva, não houver acordo entre as partes e que assim, dá início ao processo judicial que visa solucionar esses conflitos de trabalho, sendo a Justiça do Trabalho o órgão competente para analisar e julgar a matéria, conforme dispõe na própria lei em seus artigos 643 e 763 da CLT e artigo 114 da Constituição Federal.

### **2.2.3 Conceito de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho**

A própria lei em seu artigo 611, *caput*, da CLT define o que é convenção coletiva de trabalho:

Art. 611. É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

De acordo com Sergio Pinto Martins (2018, p. 1230), convenção coletiva de trabalho “é o negócio jurídico entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores sobre condições de trabalho”.

Possuindo caráter normativo, que segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1654) “respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais”.

A definição de acordo coletivo de trabalho encontra-se também no artigo 611, precisamente em seu parágrafo 1º da CLT:

Art. 611, § 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações do trabalho.

Portanto, é o acordo feito entre a empresa e o sindicato e diferentemente da convenção coletiva, obriga somente os envolvidos e não necessita da intervenção patronal. Neste aspecto, percebe-se uma maior liberdade negocial do sindicato para poder ajustar melhor as necessidades de sua categoria nas necessidades das empresas em que atua.

Destaca-se que além da distinção no âmbito de abrangência das regras jurídicas, outro ponto diverso se mostra em face dos sujeitos pactuantes. Enquanto que na convenção coletiva apresentam em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais de empregados e empregadores, no acordo coletivo os empregados ou empregadores não necessariamente devem estar representados pelos respectivos sindicatos, eles podem individualmente ou em grupo firmar acordos coletivos com o respectivo sindicato representativo da categoria.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ao acrescentar os artigos 611-A e 611-B adotou a propensão da prevalência do negociado sobre o legislado. Tal posicionamento fundamenta-se no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8, § 3º da CLT).

O artigo 611-A traz conteúdos exemplificativos em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho poderão dispor:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuserem sobre:  
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;  
II - banco de horas anual;

- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A Justiça do Trabalho, em caso de exame da convenção coletiva ou acordo coletivo, analisará somente se preenche os requisitos do negócio jurídico (artigo 104 do Código Civil).

Em contrapartida, o artigo 611-B trata dos direitos que não podem ser objeto de negociação em caso de supressão ou redução dos mesmos, sob pena da cláusula ser considerada nula. Desta feita, nada impede em caso de ampliação e melhoria, que esses direitos sejam tratados.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
 XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
 XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;  
 XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;  
 XIX - aposentadoria;  
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;  
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;  
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;  
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;  
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;  
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;  
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;  
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;  
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Na visão de Sergio Pinto Martins (2018, p. 1251) “somente as hipóteses contidas nos incisos do artigo serão consideradas nulas, pois o *caput* do artigo usa o advérbio exclusivamente. Outras, portanto, não serão consideradas nulas. As hipóteses seriam exclusivas e não meramente exemplificativas”.

### **3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO SINDICALISMO BRASILEIRO**

O direito do trabalho é um ramo do Direito e desta forma, possui princípios próprios. Na concepção de Sergio Pinto Martins (2018, p. 125) “são os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o

princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.

Importante expor breve comentário no que diz respeito à hierarquia normativa, que desde o filósofo Hans Kelsen entende-se que a Constituição Federal ocupa o topo das demais normas do ordenamento jurídico, seguida pelas emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, decretos legislativos e por fim, os regulamentos. E na seara trabalhista, acrescenta-se as portarias, sentenças normativas, laudo arbitral, convenção coletiva, acordo coletivo, regulamento interno de empresa e contrato individual de trabalho.

Assim, a hierarquia das normas deve ser respeitada, porém, tal afirmação é passível de flexibilização no Direito do Trabalho, que possui princípios próprios, haja vista sua essência protetiva à norma mais favorável ao empregado. Tal flexibilização se justifica precisamente pela aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador.

A seguir, serão expostos alguns princípios que norteiam o Direito do Trabalho, ancorado na Constituição Federal, restringindo-se ao sindicalismo e às normas coletivas de trabalho, objetivo maior deste trabalho.

### **3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

Este princípio encontra-se no artigo 1º, inciso III na Constituição Federal e é considerado o mais importante de todos os princípios. Nesse sentido, Oscar Vilhena Vieira (2006, p. 67) esclarece:

O papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, com a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados.

O papel deste princípio dentro do Direito do Trabalho tem o condão de assegurar trabalho livre e condições de trabalho dignas, como explicita Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 97) “condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral”.

Pode-se afirmar que esse princípio serve como base, fundamento para a criação das normas, bem como sua ampliação.

### 3.2 Princípio da Proteção do Trabalhador

Nas relações trabalhistas, temos a pressuposição de que o empregador detém superioridade econômica ante ao empregado e neste pretexto, o princípio da proteção consiste em fundar uma equidade jurídica entre eles.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 233) entende que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, um ateia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Por este princípio, tem-se o desdobramento de mais três outros princípios que serão abordados brevemente: *in dubio pro operário*, da aplicação da norma mais favorável e da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

*In dubio pro operário*, por este princípio entende-se que havendo mais de uma interpretação da mesma norma, deve prevalecer aquela que favoreça o empregado. Para Sergio Pinto Martins (2018, p. 135), esta regra “não se aplicaria integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 373 do CPC e 818 da CLT”.

A aplicação da norma mais favorável encontra-se embasada no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal: “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Assim, existindo mais de uma norma sobre as relações trabalhistas, prevalecerá aquela que seja mais favorável ao trabalhador, podendo ser dividida em três vertentes: I) a aplicação desse princípio deve ser feita no momento da elaboração da norma, ou seja, as novas regras criadas deverão trazer melhorias nas condições de trabalho; II) a atuação desse princípio recai no momento em que a norma já existe, atuando o critério da hierarquização das normas no ordenamento jurídico, III) por fim, atua o critério da interpretação, que na existência de mais de uma norma, aplica-se a mais benéfica.

Referente ao tópico II, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 236) explica que:

[...] não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito.

O último princípio que decorre do princípio da proteção é o da condição mais benéfica ao trabalhador, que decorre do artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal – direito adquirido. Assim, consiste no entendimento de que uma vantagem já adquirida pelo trabalhador não poderá ser suprimida ou modificada para pior.

Presente no artigo 468 da CLT e pela Súmula nº 51 do TST, aduz que essa vantagem/cláusula só poderá ser suprimida caso seja incorporada outra cláusula porém, mais benéfica. No mais, só poderão ser atingidos pela revogação ou alteração das vantagens, os trabalhadores admitidos após tal mudança.

### **3.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos**

Por este princípio tem-se que o empregado não poderá dispor de nenhum direito trabalhista e está insculpido no artigo 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Importante destacar a diferença entre a renúncia e a transação, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 111) apresenta de forma simplificada a distinção entre as duas, vejamos:

Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer.

Para Sergio Pinto Martins (2018, p. 136), “poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”.

Pode-se subdividir esses direitos em indisponibilidade absoluta e entre relativa. Novamente, Sergio Pinto Martins (2018, p. 137), apresenta em sua obra:

Direitos de indisponibilidade absoluta são, por exemplo, os direitos relativos à segurança e medicina do trabalho.

Direitos de indisponibilidade relativa são os que podem ser alterados desde que não causem prejuízo ao empregado (art. 468 da CLT) ou haja expressa autorização constitucional (reduzir salários – art. 7º, VI) ou legal (reduzir intervalo – § 3º do art. 71 da CLT).

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, esse princípio sofreu uma flexibilização ao introduzir o parágrafo único, no artigo 444 da CLT:

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Portanto, o empregado portador de diploma de nível superior e que possui faixa salarial elevada, pode renunciar direitos trabalhistas, salvo os direitos garantidos pela Constituição Federal. Essa seria a figura do empregado hiperssuficiente, em relação à natureza econômica e intelectual.

### **3.4 Princípio da Autonomia Sindical**

Segundo este princípio, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1561), diz que:

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

Sergio Pinto Martins (2018, p. 1068), entende que o princípio da autonomia sindical compreende vários aspectos, sejam eles:

O da liberdade de organização interna, de os interessados redigirem os estatutos do sindicato. Assim, os estatutos não podem ser aprovados por



autoridade administrativa, pois tal fato iria violar a autonomia sindical. O sindicato tem o direito de se fundir com outro sindicato, de haver cisão no sindicato etc. A OIT entende que não fica ferida a liberdade sindical quando haja exigência de registro dos atos constitutivos do sindicato, desde que tal fato não implique autorização para o funcionamento do sindicato; do estabelecimento de quórum nas assembleias sindicais para efeito de estabelecer as decisões no âmbito do sindicato; da possibilidade de a lei determinar que, para a fusão de sindicatos, há necessidade de assembleia sindical etc. Os sindicatos têm direito, também, de eleger livremente seus representantes, sem interferência de qualquer pessoa.

A alteração, pela Reforma Trabalhista, da contribuição sindical compulsória para a contribuição facultativa, conseqüentemente fez com que este princípio da autonomia sindical se reduzisse, porém, em contrapartida, ampliou o princípio da liberdade sindical, que será explanada logo a seguir.

### **3.5 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical**

O princípio da liberdade desdobra-se em dois: o da liberdade associativa e a liberdade sindical. Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1556):

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical).

Assim, este princípio permite que empregados e empregadores associem-se no intuito de se organizarem e constituírem normas de interesses de cada classe. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2018, p. 1061) entende que, “a liberdade sindical significa, pois, o direito de os trabalhadores e os empregadores se associarem, livremente, a um sindicato. Todo aquele que tiver interesse profissional ou econômico a ser discutido poderá reunir-se num sindicato”.

Referente à liberdade sindical, que encontra-se prevista no artigo 8º da Constituição Federal e na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1557) afirma que:

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção [...].

Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros.

Como afirma Roberto Parahyba de Arruda Pinto (2019, s.p):

Como expressão da cidadania, envolve o direito de participação e atuação sindical, sem sofrer qualquer discriminação, o direito de voz e voto nas assembleias, nos movimentos e ações desenvolvidas pelo sindicato de classe, de eleitor e elegibilidade para os cargos de administração e representação. Como também o direito coletivo de entabular negociação coletiva e o direito de greve.

No plano coletivo, o conceito de liberdade sindical estimula o livre e efetivo exercício da atividade sindical, sem quaisquer restrições, assim como — e fundamentalmente — o direito de negociação coletiva e o direito de greve. O direito ao "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", previsto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, é inerente à liberdade sindical.

Mais que isso, argumenta Sergio Pinto Martins (2018, p. 1064 e 1065), que a liberdade individual é a de entrar e de sair do sindicato, sendo a coletiva a de criar órgãos superiores. No que diz respeito à pessoa, há a liberdade positiva de se filiar ao sindicato, a liberdade negativa de não filiar-se, comportando também a sua desfiliação deixando de ser associado.

### **3.6 Princípio da Interveniência Sindical**

Por este princípio, tem-se que as normas coletivas de trabalho devam ter a intervenção do sindicato da respectiva categoria.

Tal princípio que é assumido expressamente pela Constituição Federal em seu artigo 8º, inciso III e VI, possui o objetivo de assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, conforme entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2019, p.1564) que adiante complementa: “neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada”.

Todavia, o princípio não seria absoluto, pois de acordo com o artigo 617, § 1º da CLT, a omissão do sindicato, federações e confederações, possibilita que os empregados celebrem o acordo coletivo diretamente com a empresa.

#### **4 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A primeira ideia de contribuição surgiu no Brasil no ano de 1934 com o advento da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil em seu artigo 124. Em seguida, a Constituição de 1937 previu a chamada contribuição sindical, vide artigo 138 de referido texto constitucional:

Art. 138. A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

O Decreto Lei nº 1.402 de 1939, regulou a associação em sindicato e indicou a obrigatoriedade da contribuição perante os participantes das categorias representadas pelos sindicatos.

Neste contexto, criou-se posteriormente o Decreto Lei nº 2.377/1940 da qual foi definida a periodicidade anual do pagamento, fixou o valor a ser contribuído pelos empregados e empregadores, e ainda, denominou a mencionada contribuição de “imposto sindical”.

Em seguida, houve as normatizações das formas de recolhimento, destinação e a fiscalização do “imposto sindical” através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por meio do Decreto Lei nº 5.452/1943, da qual também regulamentou as penalidades a serem aplicadas, caso alguma norma fosse descumprida. A obrigatoriedade da contribuição era sua principal característica presente em seu artigo 513:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

[...]

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

No Código Tributário Brasileiro houve o acréscimo do artigo 217, que alterou da denominação do “imposto sindical” para “contribuição sindical” realizada pelo Decreto Lei nº 27/1966, que segundo Sergio Pinto Martins (2013, p. 823):

A nomenclatura imposto não era adequada, pois apenas parte da arrecadação era destinada ao Estado e o restante era dividido pelo sistema sindical. Logo, era destinada a entidade diversa do Estado, que utilizava a maior parte do valor arrecadado. Na verdade, porém, constituía-se em contribuição, dado seu destino especial: atender os interesses profissionais ou econômicos sindicais, sendo também uma espécie do gênero tributo.

O Ministro Luís Roberto Barroso (2018, p. 111) afirma que “o Decreto-Lei nº 27/66 alterou a denominação do imposto sindical para contribuição sindical, não modificando, no entanto, a sua natureza jurídica parafiscal”. Quanto à Constituição de 1967 e a emenda constitucional nº 1/1969 “mantiveram a estrutura corporativista sindical que se ajustava às pretensões antidemocráticas do novo regime”.

Adiante, com o Decreto Lei nº 1.166/1971, foi criada regras para a contribuição com relação aos empregados e empregadores rurais, pois, como afirma Sergio Pinto Martins (2018, p. 1129), “os produtores agrícolas muitas vezes não se organizavam sob a forma de empresa, não possuindo, portanto, capital social”. Por conseguinte, caso organizassem, a contribuição seria devida sobre o capital social.

A contribuição sindical é prevista em lei e encontra-se no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e está disciplinado nos artigos 578 a 610 da Lei nº 13.467/2017.

#### **4.1 Conceito e Natureza Jurídica**

A contribuição sindical é o valor que pode ser contribuído pelos empregados para o financiamento dos gastos com as atividades desenvolvidas pelos sindicatos em prol da melhoria nas condições de trabalho. Sendo, portanto, descontado um dia de labor uma vez ao ano, precisamente na folha de pagamento do mês de março, desde que prévia e expressamente autorizado.

Essa arrecadação é distribuída entre os sindicatos, federações, confederações e instituições relacionadas à categoria. A importância do pagamento dessa contribuição se apresenta pelo fato de que é um meio que fortalece a representatividade da categoria perante os empregadores, o Estado, bem como perante a própria sociedade. Neste aspecto, a Sindicato dos Administradores do Estado de São Paulo (SAESP, s.p.) demonstra a importância, afirmando:

Para que o seu sindicato seja representativo, é preciso que ele tenha força para implementar as políticas necessárias à defesa dos direitos e interesses da categoria representada e, somente com o apoio de seus filiados e associados, que são os maiores beneficiados com as ações da entidade, é possível alcançar todos os objetivos da categoria.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, a contribuição sindical, chamada de “imposto sindical”, tinha natureza jurídica tributária, do qual foi reconhecida pelo STF através do julgamento do recurso extraordinário nº 198.092:

A contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral – CF, art. 8º, IV – distingue-se da contribuição sindical, instituída por lei, com caráter tributário – CF, art. 149 – assim compulsória. A primeira é compulsória apenas para os filiados do sindicato. (STF – RE: 198092-3 SP Relator: Min. Carlos Velloso, Data de Julgamento: 27/08/1996, Segunda Turma)

No julgamento do Mandado de Segurança nº 28.465/Distrito Federal, novamente o Supremo Tribunal Federal reconheceu a natureza tributária:

As contribuições sindicais compulsórias possuem natureza tributária, constituindo receita pública, estando os responsáveis sujeitos à competência fiscalizatória do Tribunal de Contas da União. (STF - MS:28465 DF Relator: Min. Marco Aurélio, Data de Julgamento: 18/03/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: Acórdão Eletrônico DJE-066 Divulg 02-04-2014 Public 03-04-2014)

Assim, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2018, p. 1130):

A natureza jurídica da contribuição sindical era tributária, pois tinha fundamento no art. 179 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais.  
Com a Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical passou a ter natureza facultativa e não mais tributária, pois depende da autorização de empregados, empregadores, avulsos e autônomos para ser feito o recolhimento. Tributo não depende da vontade da pessoa de contribuir, por isso é compulsório.

Portanto, o advento da Reforma Trabalhista alterou a natureza jurídica da contribuição sindical, passando a ser facultativa, já que de acordo com os artigos 578, 579 e 582, ambos da CLT, afirmam ser devida a contribuição desde que autorizado expressamente, extinguindo, desse modo, a natureza tributária/compulsória.

#### **4.2 Alterações Trazidas pela Lei nº 13.467/2017**

Anteriormente à Reforma Trabalhista, era vigente o Decreto nº 5.452/1943 (CLT) que tratava da contribuição sindical em seus artigos 545, 578, 579,

582, 583, 587 e 602. Como já mencionado no presente trabalho, a contribuição era obrigatória e compulsória. Vejamos:

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 do “imposto sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Isto é, a imposição era de tal maneira obrigatória aos filiados quanto para os não filiados aos sindicatos. Tal exigência era uma afronta ao princípio da liberdade de associação, haja vista que o contribuinte não possuía o poder de escolha.

Frisa-se que os artigos 8º, inciso IV, e 149 da Constituição Federal não fazem nenhuma referência à obrigatoriedade da contribuição, mas somente a Consolidação das Leis Trabalhistas que determinava essa natureza, violando o princípio da liberdade sindical e, perante tal fato, a Reforma Trabalhista corrigiu o imbróglio jurídico.

Com a vigência da nova lei os artigos 578, 579 e 582, passou a ter as seguintes redações:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob 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 profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2018, p. 1130), alega em sua obra que:

Fica recepcionado pela Constituição o art. 545 da CLT, ao mencionar que os descontos de contribuições podem ser feitos, desde que autorizados pelos empregados, inclusive em relação à contribuição sindical. Logo, o desconto

da contribuição sindical em folha de pagamento está sujeito à autorização dos trabalhadores.

Pagarão a contribuição todos àqueles pertencentes à categoria, independentemente de serem sindicalizados, desde que haja sua autorização.

Assim, como se vê, a Lei nº 13.467/2017 transformou a contribuição sindical, que passou de obrigatória para facultativa, aliada à prévia e expressa autorização pelos integrantes. Tal mudança justifica-se pelo princípio da liberdade de associação sindical, já tratada anteriormente e, por este fato, entende-se que houve grande avanço no que concerne à aplicação deste princípio garantindo o livre arbítrio dos sujeitos.

Jorge Gonzaga Matsumoto e Raissa Tokunaga (2019, s.p.), confirma tal entendimento concluindo que:

Noutras palavras, restou estabelecido que o trabalhador possui o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer desconto salarial estabelecido em norma coletiva de trabalho — os chamados convenção e acordo coletivos.

Com tal entendimento, pode-se concluir que tal mudança acarretou grande abalo na receita sindical onde a contribuição sindical, além de ser facultativo, seu desconto ainda está condicionado à autorização prévia e expressa, por escrito, pelo empregado.

Em contrapartida, há entendimento contrário no que se refere ao objeto da autorização prévia e expressa do empregado, Luiz Gustavo de Andrade e Ana Paula Pavelski (2017, p. 07) indagam e afirmam:

Ora, o que dependerá de “prévia e expressa autorização”? A resposta é: a forma de “pagamento e recolhimento”, já que a exigibilidade da contribuição continua presente, seja no seu caráter tributário, seja porque a CLT, mesmo após a Reforma, continua a firmar ser a contribuição “devida”.

[...]

Em outras palavras, a contribuição sindical continua sendo devida, por se tratar de um tributo, coercitivo e compulsório. A sua forma de pagamento, entretanto, mediante desconto em folha para empregados celetistas e servidores públicos não é mais obrigatória, passando a exigir anuência do profissional.

Em reforça a tal argumento, veja-se, por exemplo, que o art. 579 da CLT, após a reforma, afirma expressamente que é o “desconto” da contribuição sindical que é condicionado à autorização prévia e expressa dos integrantes da categoria e não a sua exigibilidade.

[...]



Nota-se que em momento nenhum, mesmo após a Reforma Trabalhista instituída sem debates sociais pela Lei 13.467/2017, lê-se algo no sentido de que a contribuição é facultativa. Na verdade, o que se lê é que o “desconto em folha”, ou seja, a forma de pagamento da contribuição aqui tratada, é uma faculdade do empregado (ou servidor público).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 804), faz uma crítica com relação às alterações da Lei nº 13.467/2017, vejamos:

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

Assim, percebe-se que referida mudança ocasionou grande divergência doutrinária e originou insegurança jurídica.

#### **4.2.1 Procedimento a ser adotado pelos sindicatos para a cobrança da contribuição sindical**

Anterior à Reforma Trabalhista, o recolhimento era obrigatório, equivalente a um dia de trabalho e seriam descontados na folha de pagamento de todos os empregados, associados ou não, a título de contribuição sindical. De regra, esse desconto seria efetuado todo o mês de março, anualmente e recolhido até o último dia do mês de abril.

Após o advento da Lei nº 13.467/2017, como já amplamente exposto, a única mudança ocorreu em sua natureza jurídica, onde a contribuição passou a ser condicionada à prévia e expressa anuência do empregado, e desta forma, para aqueles que desejam contribuir, permanecem as mesmas regras do desconto em folha de pagamento.

Sergio Pinto Martins (2018, p. 1132) explica em sua obra as ações que devem ser adotadas com relação ao desconto:

Os empregadores descontam do salário dos seus empregados relativo ao mês de março de cada ano, desde que por eles autorizados, a contribuição

sindical devida aos sindicatos profissionais. Os empregados contribuem com um dia de trabalho equivalente a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregador foi feito por unidade de tempo; ou a 1/30 da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. Se a contribuição sindical for calculada sobre a jornada normal de trabalho de um dia, a referida exação não incide sobre horas extras.

Em relação aos empregados autônomos e avulsos, será efetuado o desconto a título de contribuição sindical nos meses de fevereiro e abril, respectivamente.

Destaca-se que aos empregados que não contribuíram em época própria, a CLT preconiza em seu artigo 602 que:

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único – De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Assim, ao empregado que não encontra-se laborando no mês que ocorre o desconto da contribuição sindical, poderá requerer desde que prévia e expressamente o desconto, que ocorrerá no primeiro mês subsequente do reinício do trabalho.

#### **4.3 Medida provisória nº 873, de 1º de março de 2019**

A medida provisória serviu para atenuar e aclarar a discussão acerca da não obrigatoriedade da contribuição sindical, haja vista que mesmo diante da alteração dos artigos pela Lei nº 13.467/2017, alguns sindicatos conseguiram por via judiciária a continuidade da obrigatoriedade, pautada na validade de norma coletiva, aprovada em Assembleia Geral, substituindo a vontade individual de cada empregado, coletivamente. Ricardo Souza Calcini (2018, p. 138), afirma que:

Dentre outros argumentos, as entidades sindicais se pautam no Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados (ANAMATRA), aprovado na

2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual possui a seguinte redação:

**ENUNCIADO Nº 38. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.**

I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II – A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III – O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2017).

Todavia, ainda que muitas entidades sindicais estejam convocando assembleias com o único objetivo de substituir a vontade de cada funcionário – autorizando, coletivamente, o desconto da contribuição sindical em nome dos seus representados – certo é que dito procedimento não detém nenhuma legitimidade e/ou embasamento legal, estando eivado de plena e absoluta nulidade.

Assim, diante do embaraço, o Governo Federal publicou no dia 01 de março de 2019 a referida medida provisória, alterando e revogando alguns dos artigos da CLT. Vejamos nas palavras de Sergio Ferreira Pantaleão (2019, s.p.):

Deve haver comunicação prévia, voluntária, individual e expressa do empregado requerendo a participação na contribuição (art. 578 da CLT);

O requerimento do pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia, voluntária, expressa e por escrito do empregado para o sindicato (art. 579 da CLT);

Não será admitida autorização tácita ou a substituição destes requisitos para a cobrança, por um requerimento de oposição ao desconto, como era praticado anteriormente pelos sindicatos (art. 579, § 1º da CLT);

Será nula qualquer cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento da contribuição sindical a EMPREGADOS OU EMPREGADORES, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade;

Não haverá mais o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento (art. 582 da CLT);

O recolhimento da contribuição sindical será feito exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa (art. 582 da CLT).

Relacionado ao objetivo da Medida Provisória nº 873/2019, na visão de Ricardo Souza Calcini (2019, s.p.):

A Medida Provisória nº 873, publicada no Diário Oficial, em 1º de março de 2019, modifica e revoga dispositivos da CLT e da Lei 8.112/90 (Estatuto

dos Servidores Públicos Federais). E o ponto central da medida provisória foi atacar as receitas dos sindicatos, em especial a contribuição sindical.

Isso porque o objetivo perseguido pelo Governo Federal foi de reafirmar, pela referida Medida Provisória, que deve ser observada, impreterivelmente, a autorização do trabalhador para fins de pagamento da contribuição sindical - a qual, frise-se, deve ser feita prévia, expressa e individualmente -, não podendo ser substituída pelos sindicatos, ainda que por meio de assembleia-geral convocada para este propósito específico.

A nova MP ressalta que, independentemente da nomenclatura dada às contribuições previstas em lei, todas, sem exceção, somente podem ser exigidas e cobradas de quem seja efetivamente filiado ao sindicato.

[...]

De mais a mais, o ponto que mais chama a atenção na Medida Provisória é aquele destinado ao procedimento do desconto da contribuição sindical, que tradicionalmente sempre fora feito via folha de salário. Contudo, doravante, o pagamento da contribuição passa a ser efetivado via boleto bancário, a ser pago diretamente pelo próprio trabalhador. Logo, com tal mudança paradigmática, as empresas estão proibidas de efetuar o desconto em folha da contribuição sindical de seus trabalhadores, sob pena de virem a responder por eventuais devoluções em futuras ações trabalhistas que possam ser ajuizadas por seus colaboradores.

[...]

De resto, foi revogada a alínea "c" do "caput" do artigo 240 da Lei nº 8.112/1990, que permitia o desconto da contribuição sindical dos servidores públicos. Logo, daqui em diante, mesmo para aqueles trabalhadores que estejam inseridos dentro da Administração Pública Federal, o pagamento passa a ser facultativo e, mais, mediante envio de boleto a ser pago pelo próprio servidor.

Em resumo, a Medida Provisória nº 873/2019, editada pelo Presidente da República, reforça a garantia constitucional que assegura a livre associação profissional ou sindical, de modo que ninguém é obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (art. 8º, V, da CF/88). Ora, se após a Lei nº 13.467/2017 a contribuição sindical passou a ser facultativa, por não representar espécie de tributo, a imposição de contribuição compulsória a todos os integrantes da categoria viola as liberdades de associação, sindicalização e expressão (art. 5º, IV e XVII, e art. 8º).

A medida provisória é uma ferramenta do poder executivo, onde o Presidente da República elabora a medida sobre temas considerados relevantes e urgentes. Logo após ser assinada a medida provisória já gera efeitos com força de lei, porém, com caráter provisório.

Para o caráter provisório ser convertido e prossiga com caráter permanente, ela deve ser aprovada pelo Congresso Nacional em até 60 dias, prorrogáveis por mais 60 dias.

Depois da medida provisória ser elaborada e assinada pelo Presidente da República, o poder legislativo forma uma comissão mista com deputados e senadores para apreciar a medida, podendo envia-la ou não ao Plenário, para desta forma, transformar-se em lei permanente.

Assim, com relação à medida provisória 873/2019, o G1 (2019, s.p.) revelou que:

Considerado um assunto polêmico entre os parlamentares, a comissão mista que analisaria a MP não chegou nem a ser instalada. A previsão era de que fosse integrada por 26 titulares, mas apenas nove nomes foram indicados pelos partidos.

O colegiado, que teria a responsabilidade de elaborar e aprovar um parecer, não chegou a ser formado, o que impediu que a MP avançasse até os plenários da Câmara e do Senado.

À época da edição da MP, o secretário da Previdência e Trabalho do governo Bolsonaro, Rogério Marinho, afirmou em uma rede social que o ato do governo teve como motivação o “ativismo judiciário que tem contraditado o legislativo e permitido cobrança” das contribuições sindicais.

Desse modo, sabe-se que a medida provisória 873/2019 perdeu sua eficácia no dia 29 de junho de 2019, por não ter sido analisada e votada pelo Congresso Nacional, porém, durante seu período de vigência, ou seja, de 01/03/2019 à 28/06/2019, produziu efeitos.

Portanto, com a perda da validade da medida provisória, a contribuição sindical deverá seguir as regras estabelecidas na Lei nº 13.467/2017.

#### **4.4 Debate Sobre a (In)constitucionalidade na Alteração da Contribuição Sindical**

Com a mudança da natureza jurídica da contribuição sindical, várias foram as discussões acerca de sua constitucionalidade, levando à propositura de uma série de ações por vias judiciais, da qual tem por objetivo a continuidade da arrecadação, haja vista ser a principal obtenção dos recursos da receita sindical.

Aos que defendem ser inconstitucional a reforma, argumentam que a natureza jurídica da contribuição sindical é tributária e por esta razão, de acordo com os artigos 146 e 149 da Constituição Federal, só poderia ser objeto de alteração por lei complementar, enquanto que a Lei nº 13.467/2017 é uma lei ordinária, sendo, portanto, inconstitucional. Note-se o entendimento de Marcus de Oliveira Kaufmann (2018, p. 08):

Conquanto a eleição da antiga “contribuição sindical” como tributo, por lei complementar, não tenha sido feita pelo CTN, os artigos 578; 579; 580; 582; 586, § 3º; 590; e 591 da CLT delimitam, para os fins do artigo 146, inciso III,

alínea “a”, da Constituição Federal, o necessário para a instituição antiga “contribuição sindical” como tributo: elementos subjetivos e objetivos da exação tributária, alíquota, base de cálculo e hipótese de incidência, razão pela qual tais artigos da CLT estruturaram um núcleo elementar de definição de tributo, para os fins constitucionais, que só poderia ter convivido com as demais normas do ordenamento jurídico, após 1988, se admitido com força de lei complementar, a despeito da ausência de critérios sistêmicos, ao menos até agora lançados, para administrar todos esses elementos.

A conclusão, parece, é evidente: qualquer alteração legislativa que se pretendesse fazer em matéria relacionada à antiga “contribuição sindical”, ainda mais no que diz respeito à definição como tributo e, por consequência lógica, a retirada de sua definição como tributo, deveria, ao menos, ser formulada mediante lei complementar, sob a consequência de vício formal, e inconstitucional, insanável, salvo se a alteração se desse pela via do próprio Poder Constituinte derivado.

Sob esse argumento, podem-se trazer exemplos de alguns julgados no sentido de declaração da inconstitucionalidade com relação à alteração. A decisão proferida na vara do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (processo nº 0100111-08.2018.5.01.0034) deferiu a tutela de urgência pleiteada pelo sindicato, a fim de ser declarada de forma incidental a inconstitucionalidade dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 ambos da CLT.

A magistrada Aurea Regina de Souza Sampaio fundamentou sua decisão embasada na concordância integral do teor da decisão proferida pela juíza Patricia Pereira Santana nos autos de outra ação civil pública (processo nº 0001183-34.2017.5.12.0007). Esta afirmou ser inegável a natureza de tributo da contribuição sindical, além de proferir que qualquer alteração feita deveria ocorrer por Lei Complementar e não Lei Ordinária (no caso da Lei nº 13.467/2017). Ainda, determinou o desconto de um dia de trabalho para cada substituído, independente de autorização prévia e expressa, efetuando o seu recolhimento por meio de Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical. (Migalhas, 2018)

Além dessa tese, o juiz Laercio Lopes da Silva da 2ª Vara do Trabalho de Barueri – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, fundamentou a inconstitucionalidade dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017 da seguinte forma:

Vê-se, pois, que ao tornar a contribuição facultativa, o que significa na prática a extinção da norma, incorreu em inconstitucionalidade a Lei 13.467/2017, visto que a forma compulsória de cobrança, além de fazer parte do sistema constitucional de organização das finanças do sindicato, não trouxe regra que preservasse a proporcionalidade para manter íntegro sistema.

A estruturação da organização sindical de que dá conta o art. 8º da CF/88 tem como fundamentos, i) a não interferência ou intervenção do Poder Público; ii) a unicidade sindical; iii) e a forma de financiamento das entidades

sindicais. Os três princípios estão imbricados em uma relação de interdependência, sendo que a mitigação de um leva à quebra da organização como um todo.

[...]

O modelo do legislador constituinte originário é o de unicidade sindical com financiamento por contribuição sindical obrigatória, mais aquelas definidas no inciso IV do art. 8º da CF e outras definidas em assembleias. Ainda que o modelo de financiamento estivesse suportado em norma considerada programática, a norma infraconstitucional concretizadora não poderia ter sido revogada, visto que isso modificaria o modelo, resultando em inconstitucionalidade por evidente retrocesso. E aqui não estamos a tratar de norma programática, mas sim de norma recebida pela CF e que acabou por fazer parte da estrutura da organização sindical. Muito embora a Lei 13.467/2017 não tenha revogado a lei que trata da contribuição sindical, tendo apenas retirado a obrigatoriedade de cobrança, a inconstitucionalidade ainda permanece forte no desmantelamento da organização sindical.

[...]

O sistema financeiro dos sindicatos que, como já dissemos, integra o sistema de organização sindical trazido pelo legislador constituinte originário, somente pode ser modificado diante de uma radical mutação constitucional que beira a uma modificação do próprio modelo de Estado Social.

Não obstante a inconstitucionalidade por conta da impossibilidade de retrocesso de norma infraconstitucional que concretizou norma constitucional, conforme já fundamentado, a inconstitucionalidade material também se revela de forma eloquente quando pensamos em termos da teoria do impacto desproporcional. Se do ponto de vista ideológico a reforma logrou demonstrar que as mudanças não tinham como escopo referências estruturais na economia, mas a ideia de que havia excesso de direitos para aos trabalhadores, então é forçoso concluir que houve prejuízos que se consubstanciam em inconstitucionalidade material, e que as modificações ora em exame trouxeram prejuízos, via reflexa, aos trabalhadores. É a desigualdade decorrente da própria lei. (TRT – 5ª Vara do Trabalho de Barueri ACP: 1000100-93.2018.5.02.0205, Data de Julgamento: 26/04/2018)

Assim, em tais casos, os magistrados têm entendido pela inconstitucionalidade referente aos artigos da Lei nº 13.467/2017.

#### **4.4.1 Ação direta de inconstitucionalidade nº 5.794 e a ação direta de constitucionalidade nº 55**

Diante a ampla discussão e divergências doutrinárias e jurisprudenciais que estavam acarretando insegurança jurídica, o Supremo Tribunal Federal debateu e julgou a ação direta de inconstitucionalidade nº 5.794, apensada a outras 18 ADI com o mesmo pedido: declarar a inconstitucionalidade contra aos artigos modificados pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que extinguiu a contribuição sindical compulsória. O dispositivo também foi questionado na ação direta de

constitucionalidade nº 55, ajuizada pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e TV (Albert).

A ADI n.º 5.794 orientou o julgamento e a ação foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) sendo objeto desta ação e das demais apensadas o artigo 1º da Lei 13.467/201 que modificou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Corte se posicionou sobre o tema no dia 29 de junho de 2018, e por seis votos a três, decidiu-se pela constitucionalidade do fim da contribuição sindical através da Lei nº 13.467/2017.

O Ministro Luiz Edson Fachin, relator da presente ação, assim votou pela procedência da ação direta de inconstitucionalidade:

O legislador infraconstitucional reformador pode, assim, não ter observado, ao menos “prima facie”, o regime sindical estabelecido pela Constituição de 1988 em sua maior amplitude, desequilibrando as forças de sua história e da sua atual conformação constitucional, e sem oferecer um período de transição para a implantação de novas regras relativas ao custeio das entidades sindicais.

Não se pode deixar de anunciar, em primeiro lugar, que **a alteração da natureza jurídica da contribuição sindical de típico tributo para contribuição negocial facultativa importa em inequívoca renúncia fiscal pela União**, por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro, nos termos do artigo 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias acrescido pela Emenda Constitucional 95/2016.

[...]

Assim, **está configurada a inconstitucionalidade formal** das alterações legais indigitadas nas ações diretas de inconstitucionalidade ora analisadas. Outrossim, sob a perspectiva da inconstitucionalidade material, o argumento também ganha relevo em face da real possibilidade de frustrar e fazer sucumbir o regime sindical reconhecido como direito fundamental social pelo constituinte de 1988.

[...]

E, ainda, a liberdade de associação deve ser harmonizada com o direito de uma categoria ser defendida por um sindicato único, de modo que **admitir a facultatividade da contribuição**, cuja concepção constituinte tem sido historicamente da obrigatoriedade, **pode, ao menos em tese, importar um esmaecimento dos meios necessários à consecução dos objetivos constitucionais impostos a estas entidades**, dentre os quais destacam-se a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, III, da CRFB), participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, VI, da CRFB), denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União (artigo 74, §2º, da CRFB), ajuizar ações diretas e ações mandamentais coletivas perante a jurisdição constitucional (artigos 5º, LXX, e 103, IX, da CRFB).

[...]

Sem pluralismo sindical, a facultatividade da contribuição destinada ao custeio dessas entidades pode se tornar um instrumento de obnubilação do



direito à sindicalização, que, inequivocamente reconhecido pelo constituinte de 1988, não poderia ser restringido, a esse **ponto de atingir-se seu núcleo essencial (existência e cumprimento de suas obrigações constitucionalmente previstas)**, mesmo porque, se também foi o legislador infraconstitucional que reafirmou e reforçou o poder de negociação sindical, não poderia, por outro lado, atingir sua capacidade concreta de existência e funcionamento institucional.

[...]

Tem-se, portanto, como **inconstitucional a Lei 13.467/2017**, também sob a perspectiva material, quando torna facultativa a contribuição sindical prevista no artigo 8º, IV, in fine, da CRFB, **sem que também tenha sido alterado as demais disposições do artigo 8º**, especialmente no que se refere à unicidade contratual (artigo 8º, II, da CRFB) e à representatividade do sindicato extensiva a toda categoria (artigo 8º, III, da CRFB). **(grifo nosso)**

No mesmo entendimento, pela inconstitucionalidade, a Ministra Rosa Weber, do mesmo modo, votou:

O art. 589 da CLT, com a redação conferida pela Lei das Centrais Sindicais (Lei nº 11.468/2008), inalterado pela Reforma Trabalhista, destina os valores resultantes da arrecadação da contribuição sindical dos empregadores e dos empregados às respectivas confederação (5%), federação (15%) e sindicato (60%) e à “Conta Especial Emprego e Salário” administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (20% dos empregadores e 10% dos empregados). O montante arrecadado pela contribuição sindical dos empregados também é destinado à manutenção da central sindical (10%) indicada pelo sindicato, observados os requisitos de representatividade (art. 589, §§ 1º e 2º). Portanto, para **além do custeio das atividades sindicais**, essenciais à representação coletiva da categoria, a contribuição sindical **também afeta os recursos da União por meio da “Conta Especial Emprego e Salário”, destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT para o custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico na forma do art. 10 da Lei nº 7.998/1990.**

Nesse contexto, a contribuição sindical **possui natureza jurídica tributária** na forma do art. 149 da Constituição Federal, destinada ao “interesse das categorias profissionais e econômicas como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas”, no exercício da representação dos interesses de toda a categoria.

[...]

A contribuição sindical representa a maior fonte de receita do sistema sindical brasileiro. Dados preliminares da Coordenação Geral de recursos do FAT divulgados pelo jornal Valor Econômico aponta para uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical por centrais, confederações, federações e sindicatos após alteração promovida pela Reforma Trabalhista, que condicionou o seu recolhimento à expressa autorização. 7 Por outro lado, o Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador relativo ao 6º bimestre de 2017 editado pela Coordenação-Geral de Recursos do FAT, órgão da Subsecretaria de Orçamento e Administração do Ministério do Trabalho aponta o decréscimo de 20,1% da contribuição sindical em relação ao mesmo período de 2016 (R\$ 77,56 milhões em 2017 e R\$ 97,13 milhões em 2016) 8. É inegável, portanto, o **enorme prejuízo** na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos **reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista.** O enfraquecimento das entidades sindicais equivale à **debilitação da negociação coletiva** como instrumento de concretização da

melhoria das condições de gestão da força de trabalho no mercado econômico.

[...]

A Lei nº 13.467/2017 ao excluir da contribuição sindical o seu caráter compulsório, implica a revogação do seu caráter tributário, transmutada a sua natureza para contribuição associativa, com redução não apenas dos recursos financeiros das entidades sindicais, mas também da receita tributária da União, preservada a destinação de parte do montante arrecadado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador previsto no art. 589, I, “d” e II, “e”, da CLT.

[...]

Entretanto, há de ser reconhecer a delimitação da organização constitucional do sistema sindical brasileiro com base no princípio da liberdade sindical, observadas as limitações expressamente estabelecidas, notadamente a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória. **Não há exercício da ampla representatividade da categoria sem o respectivo custeio das entidades sindicais.** O financiamento constitui elemento indispensável à estruturação saudável dos sindicatos. A diminuição brusca e repentina da receita debilita a agência sindical com reflexos perniciosos na melhoria das condições de trabalho em ofensa aos arts.

[...]

Atenta a esse cenário jurídico-cultural conformador da representatividade sindical, entendo que **a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, no que dispôs sobre a facultatividade da contribuição sindical, em nítida diminuição do financiamento da estrutura sindical, sem observar um processo gradativo que viabilizasse a adaptação das entidades sindicais, fragilizou a representação sindical com grave ofensa aos arts. 8º, III e VI,** que garante o direito fundamental de ampla representatividade do sindicato na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, bem como de participação obrigatória nas tratativas negociais coletivas. **(grifo nosso)**

O Ministro Dias Toffoli, com o mesmo entendimento dos Ministros Luiz Edson Fachin e Rosa Weber, votou pela procedência das ações diretas de inconstitucionalidade:

Então, do ponto de vista constitucional, convenceram-me os votos do Ministro Luiz Edson Fachin e, hoje, o brilhantíssimo e veemente voto da Ministra Rosa Weber, no sentido de que, como disse Sua Excelência, **poderia, no Congresso Nacional, ter sido feita alguma substituição ou algo gradativo.** Mas, da noite para o dia, se subverter todo esse sistema **sem ter uma regra de transição, sem ter uma preparação para a substituição desse financiamento, eu penso que aí é que está a grande fragilidade** do ponto específico que estamos a discutir. Tendo natureza tributária, conforme precedentes deste Tribunal, com a devida vênua daqueles que sei que pensam diferentemente, mas, me valendo desses precedentes tão bem destacados já nos votos proferidos pelo Relator e, hoje, pela Ministra Rosa Weber, entendo que **não é possível essa subtração que houve da contribuição sindical sem que se preparasse essa transição,** sem que se preparasse, Ministro Luís Roberto Barroso, essa assunção da sociedade civil, - mais sociedade civil com menos Estado. **(grifo nosso)**

Pela constitucionalidade do fim da contribuição sindical compulsória, e o primeiro a divergir do voto do relator Luiz Edson Fachin, o Ministro Luiz Fux, assim votou:

Alega-se, de início, que a Lei nº 13.467/2017 contempla normas gerais em matéria tributária, de modo que o veículo legislativo cabível seria a lei complementar, em homenagem aos artigos 146, III, e 149 da Carta Magna. Entretanto, **a própria redação do art. 146, III, alínea 'a', da Constituição afasta a exigência de lei complementar no que diz respeito às contribuições**, dispondo que, verbis: “Cabe à lei complementar estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes”. Sendo assim, por expresse comando do constituinte, **cabe à lei ordinária dispor sobre fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes quanto à espécie tributária das contribuições**. Se não há exigência constitucional de lei complementar para a definição de normas gerais sobre contribuições, também não há semelhante exigência para a extinção de contribuição, em simetria à regra segundo a qual contribuições são criadas por lei ordinária.

[...]

Primeiro, porque **a lei impugnada exige prévia e expressa anuência de todo e qualquer trabalhador para o desconto da contribuição sindical**.

Sendo assim, o critério utilizado pela norma é homogêneo e igualitário. A duas, **a referida lei suprime a natureza tributária** da contribuição, seja em relação aos sindicalizados, seja quanto aos demais. **Se não se trata de tributo, não há motivos para invocar limitações ao poder de tributar para sustentar a invalidade da lei**. Por fim, não há que se invocar uma limitação ao poder de tributar para prejudicar o contribuinte, expandindo o alcance do tributo, como suporte à pretensão de que os empregados não sindicalizados sejam obrigados a pagar a contribuição sindical.

[...]

Ademais, a alegação de que a exação compulsória é necessária para uma representação forte e efetiva dos interesses do trabalhador ignora que a garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados. Evidentemente, **se todos eram obrigados ao pagamento das contribuições sindicais, concordassem ou não com a gestão da entidade sindical, é de se supor que a sobrevivência desta última não se vinculava à satisfação dos membros da categoria representada**. Dessa maneira, a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados.

[...]

Finalmente, deve ser afastado o argumento de que a lei comprometeria a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados. A alegação ignora que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea 'e', da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva. **(grifo nosso)**

No mesmo entendimento de Luiz Fux, o ministro Alexandre de Moraes argumentou:

Diversamente do alegado pela autora, **não há exigência de lei complementar** para a instituição de contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas. A CF reservou à lei complementar as matérias básicas de integração do sistema tributário nacional, mas não para instituição, alterações ou extinção de contribuições de interesses das categorias profissionais ou econômicas.

[...]

Ora, a **alteração na natureza da contribuição sindical**, além de não caracterizar benefício fiscal, conforme já referido, **foi aprovada no âmbito de legislação sobre a reforma trabalhista**, que especificamente tratou sobre as questões de custeio das entidades sindicais. Verifica-se, portanto, que **a mudança da natureza da contribuição sindical não decorre de inserção sorrateira**, razão pela qual não subsiste a alegada inconstitucionalidade.

[...]

Portanto, inexistente vício de inconstitucionalidade formal na Lei 13.467/2017 no ponto em que retira a compulsoriedade de pagamento da contribuição sindical, uma vez que **não instituiu qualquer renúncia fiscal, tão somente concretizando os princípios constitucionais da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos.**

[...]

Diante dessas considerações, observa-se que a contribuição sindical obrigatória não pode ser considerada pilar do regime sindical. **O pilar do regime sindical é a existência de fonte de custeio para as entidades sindicais.** A reforma proporcionada pela Lei 13.467/2017 **não extinguiu** nenhuma fonte de custeio dos sindicatos, **apenas alterou a natureza** de uma delas, que não mais constitui obrigação compulsória, e sim obrigação de natureza facultativa, circunstância que prestigia o princípio da liberdade individual e da liberdade sindical.

[...]

O fim desse verdadeiro “dízimo sindical” privilegia a liberdade individual de associação e caracteriza verdadeira aposta na **modernização da estrutura sindical, que deverá ser baseada, principalmente, na competência e eficiência dos sindicatos que ampliarão sua representatividade e atuação perante suas bases, angariando de forma REAL e não FICTA o apoio dos sindicalizados, com aumento dos associados e, conseqüentemente, ampliação das contribuições associativas e das próprias contribuições sindicais facultativas.**

[...]

A legítima opção do legislador ordinário não foi desarrazoada, pois privilegiou a liberdade individual, a liberdade associativa e a própria liberdade sindical, seguindo a moderna tendência sindical das democracias atuais. **(grifo nosso)**

O Ministro Luiz Roberto Barroso, do mesmo modo, votou pela improcedência da ação direta de inconstitucionalidade:

**O grande princípio constitucional, nessa matéria, é o da liberdade sindical.** Liberdade sindical significa o direito de se filiar, o direito de não se

filiar e também o direito de não ter que contribuir compulsoriamente para uma entidade à qual eu não quis me filiar.

[...]

O art. 146, III, a, da Constituição **não exige lei complementar** para dispor sobre essa matéria. No máximo exigiria em relação a impostos, e nós estamos tratando de uma contribuição.

[...]

Embora haja normas sobre sindicatos na Constituição, eu não acho que haja um sistema que seja imutável pelo legislador ordinário. Porque, do contrário, se nós considerarmos que tudo está engessado pela Constituição, acabaríamos impedindo que as maiorias governem. E aí nós vamos ser governados eternamente pelas decisões tomadas em 1988, sobretudo se considerarmos que isso é um direito fundamental e que não pode ser objeto nem mesmo de emenda.

[...]

É claro que, para acabar com a unicidade e com o critério do sindicato único por categoria, é preciso uma emenda constitucional; mas na questão tributária não! Porque a Constituição, como é de conhecimento convencional, meramente autoriza a criação de tributos; mas **os tributos são criados por lei ordinária. Portanto, a mesma lei ordinária que cria pode extinguir o tributo.** No caso, a lei ordinária que criou e direcionou aos sindicatos podia até tê-los direcionado para outro lugar. Dessa forma, eu não vejo empecilho, Presidente, também quanto a esse ponto.

De modo que a minha avaliação, em conclusão, é a de que **não há inconstitucionalidade formal; menos ainda, há inconstitucionalidade material.** O que há é um debate político sobre qual é o melhor modelo sindical para o país. Eu acho que esse debate é da competência do Congresso, e não do Supremo Tribunal Federal.

[...]

A Constituição apenas faculta à União a criação, por lei, de uma contribuição para custear o sistema sindical. Era a CLT que previa seu pagamento obrigatório. **É, portanto, constitucional que o legislador ordinário retire a natureza jurídica tributária da contribuição sindical, tornando-a facultativa por sujeitá-la à autorização dos empregadores e empregados.** Como já afirmei, essa medida, além de adequada do ponto de vista jurídico-tributário, **estimula os sindicatos a exercerem uma real representatividade a fim de manterem uma relevante fonte de custeio.** (grifo nosso)

No mesmo sentido, pela constitucionalidade do fim da contribuição sindical compulsória, o Ministro Gilmar Mendes, consagrou:

Não me parece que se possa justificar como constitucional, a partir do voto do Ministro Luiz Fux e do Ministro Alexandre de Moraes, a manutenção disto que é realmente um modelo singular. De fato, é um modelo subsidiado de associativismo e que gerou essa brutal distorção já também apontada.

[...]

De fato, esse modelo levou a completas distorções. Por outro lado, como já foi apontado aqui, **não se cuida de suprimir um modelo de sustentabilidade do sistema, mas, simplesmente, de fazer com que os sindicatos sejam sustentados,** como todas as demais associações, por contribuições voluntárias, o que, claro, vai exigir de todos um esforço no sentido de trazê-los para essa participação.

Aqui se falou sobre a questão do financiamento dos partidos e é muito curioso que também nesse ponto esse tema precise ser discutido. Ainda em janeiro eu participava de um debate sobre o financiamento do sistema político-

eleitoral na Alemanha e via que uma boa parte dos recursos vem dos filiados dos partidos. Eles fazem doações e participam da vida partidária. Cada vez menos nós temos isso, já que também no Brasil não temos essa participação, o que acaba por afetar também a cobrança e a vitalidade da própria cidadania.

De fato, se nós estivéssemos no plano das idealizações, talvez pudesse se ter feito um modelo gradual de supressão - talvez isso fosse até recomendável. **Não vejo, porém, que haja aqui uma inconstitucionalidade que justifique exatamente a manutenção do modelo anterior.** (grifo nosso)

Igualmente pela improcedência das ADIN's, o Ministro Marco Aurélio, votou:

Não se está a examinar a obrigatoriedade da contribuição sindical, porque não viriam as categorias, ao Supremo, para atacar a própria contribuição sindical, no que prevista em lei. O objeto é único: a constitucionalidade, ou não, do afastamento do caráter compulsório, em termos de desconto, considerados os salários dos prestadores de serviço.

[...]

Não me consta que a contribuição social vise atuação do Estado. Visa, sim, atuação, em termos inclusive de fortalecimento, das entidades sindicais.

Então, excluo o enquadramento da contribuição social, quer decorrente de deliberação em assembleia, quer prevista em lei, como espécie tributária.

**Não se trata de tributo.** Caso assentasse que, na espécie, possui a contribuição social natureza tributária, teria de concluir pelo vício formal, porque em jogo, quanto ao desconto em folha previsto na lei ordinária, desde que haja concordância do trabalhador, uma obrigação tributária. E, pelo artigo 146, inciso III, da Constituição Federal, cumpre à lei complementar disciplinar o instituto da obrigação tributária. Excluo o enquadramento da contribuição, considerados os dois instrumentos de criação, a assembleia ou a lei, como parcela de natureza tributária.

[...]

Não extravasou o legislador o que contido na Constituição Federal. Primeiro, considerado o afastamento do enquadramento da parcela como espécie tributária. E, em segundo lugar, no que observou, sob a minha óptica, o que previsto no inciso X do artigo 7º da Constituição.

[...]

Repito que o texto constitucional, muito embora preveja desconto em folha – a possibilidade de desconto em folha –, vincula-o à deliberação da assembleia, ou seja, **quando a contribuição tenha sido criada pelo instrumento do consenso, no âmbito do sindicato, via assembleia geral. Viável o desconto, porque os próprios filiados ao sindicato manifestaram-se no sentido de assumir a obrigação de satisfazer o valor correspondente à contribuição.** (grifo nosso)

Por fim, pela constitucionalidade e pela improcedência das ações diretas de inconstitucionalidade, a Ministra e então Presidente do Supremo Tribunal Federal, Cármen Lúcia, em seu voto argumentou:

Entretanto, como aqui foi asseverado por alguns votos, basicamente a partir do voto do Ministro Luiz Fux, também considero que a questão se põe não

no sentido de se impor constitucionalmente a impossibilidade de alteração, que isso pudesse vir a acontecer no sentido de uma modificação da estrutura para este modelo de sindicalismo pensado e para a participação dos trabalhadores; e para a participação que, neste caso, se impunha, de forma compulsória, para cada categoria profissional, desse desconto. **Também acho que, de todo, seria conveniente**, talvez, do ponto de vista não do que se tem, mas do que poderia ter sido, no campo próprio do legislador, **normas de transição, que não aconteceram. Todavia, não considero que isso seja suficiente a tornar incompatível com a Constituição as normas que vieram, ao final a ser promulgadas.**

[...]

Por isso é que, de forma aligeirada, considero que **essa mudança leva a um novo pensar a forma de a sociedade trabalhar e lidar com o Brasil em todas as categorias, econômica, trabalhista e todas as formas de atuação na sociedade e que não precisam ficar a depender necessariamente de um Estado que nem sempre pode acudir a todas as demandas de forma automática.**

No caso, também considero que, mesmo que fosse considerado um tributo, e acolho as observações do Ministro Marco Aurélio, em seu voto, no sentido de não assim considerar; mas, mesmo que fosse, tenho que **não há agressão ao que a Constituição estabelece**, e poderia, como foi, alterada na forma ajustada e, ao final, promulgada pelo Congresso Nacional.

Por essa razão, com as vênias de estilo, também **julgo improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade.** (grifo nosso)

Também pela improcedência, manifestaram a Câmara dos Deputados e o Senado Federal, a Advocacia-Geral da União, vejamos:

“Trabalhista. Dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452/1943), na redação conferida pela Lei n° 13.467/2017. Extinção da obrigatoriedade do recolhimento de contribuição sindical. Preliminares. Ausência de cópia do teor dos dispositivos impugnados. Impugnação deficiente do complexo normativo. Mérito. Validade formal. A recepção do modelo de compulsoriedade na cobrança da contribuição sindical, viabilizada pela previsão, na Constituição de 1988, da figura da contribuição de interesse das categorias profissionais, não constitucionalizou um dever geral de recolhimento do tributo pelo mero exercício de atividade profissional. A imposição da cobrança constitui uma das alternativas para o custeio sindical, cuja conformação se sujeita ao crivo do legislador. A extinção do modelo tributário não está submetida a regime de legislação complementar. Inaplicabilidade do artigo 146, inciso III, alínea ‘a’, da Carta. Alteração que não representa renúncia de receita para fim de enquadramento no artigo 150, § 6º, da Constituição. Adaptação ao princípio da liberdade sindical, sem restrição ao acesso à justiça. Manifestação pelo não conhecimento da ação direta e, no mérito, pela improcedência do pedido.”

E o Presidente da República:

Os argumentos lançados ao longo da petição inicial originam-se em premissas equivocadas e atentam indevidamente contra decisões políticas

tomadas no curso regular do processo democrático, em observância aos procedimentos legais de feitura de uma nova lei e após intensa discussão no âmbito das Casas Legislativas.

[...]

Embora a contribuição sindical tradicionalmente venha sendo considerada com natureza jurídica tributária, qualificada como espécie de contribuição de interesse das categorias profissionais ou econômica, não cabe a afirmação de que a sua alteração somente pode ocorrer mediante lei complementar, não é isso que se colhe do texto constitucional.

[...]

As entidades sindicais exercerem o múnus público de prestar assistência judiciária ao trabalhador, mas essa atividade de caráter social não é realizada em regime de exclusividade.

Não participaram do julgamento os Ministros Ricardo Lewandowski e Celso Mello, pois, ausentes justificadamente.

Desse modo, a Corte entendeu pela improcedência das ADIN's, reconhecendo a ação direta de constitucionalidade nº 55 e concluiu ser constitucional a alteração trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), assim, prevalece o entendimento de que só se pode descontar da folha de pagamento do empregado se houver prévia e expressa autorização.

## **5 O NÃO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A PERDA DO BENEFÍCIO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO**

Diante a explanação do referido tema, surge uma dúvida, que ainda não foi objeto de deliberação, a qual: com o fim da contribuição sindical compulsória e a implementação da autorização prévia e expressa pelo empregado, discuta-se se o empregado que não contribui com sua respectiva categoria econômica será beneficiado pelas normas coletivas de trabalho ou seria excluído dos proveitos obtidos pelos acordos e convenções coletivas conquistadas pelos sindicatos.

Com relação à esta questão, a doutrina e jurisprudência se divergem haja vista ser um tema com relativa complexidade, que, ainda, não houve nenhum



posicionamento tanto pelo poder Executivo, poder Legislativo e o poder Judiciário (STJ ou STF) pacificando tal questão.

### 5.1 Posicionamentos

Parte da doutrina entende que os empregados serão alcançados e beneficiados pelos acordos e convenções coletivas de trabalho, independentemente de serem sindicalizados ou não. Portanto, seriam alcançados por todas as benesses conquistadas pelo sindicato que os representam.

Nesse sentido, Ricardo Souza Calcini (2018, p.141) indaga e afirma:

Neste viés, a maior preocupação reside em saber se o trabalhador, por não autorizar prévia e expressamente o desconto da contribuição sindical, deixa de ser contemplado, por exemplo, com o reajuste normativo da data-base, com o vale-refeição, a cesta básica e outros tantos benefícios previstos em acordos e/ou convenções coletivas de trabalho?

E para essa pergunta, frise-se, a resposta deve ser peremptoriamente negativa, afinal, todo empregado fará jus aos benefícios normativos obtidos por seu sindicato profissional, independentemente de autorizar o desconto da contribuição sindical, ou, ainda, de efetuar o pagamento de quaisquer contribuições a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie.

Logo, como todo empregado pertence à certa categoria profissional, esse fato, por si só, já o qualifica a ser contemplado pelos benefícios econômicos que sejam porventura estabelecidos pelo seu sindicato quando da elaboração dos acordos e/ou convenções coletivas de trabalho.

Ainda que assim não fosse, na prática, seria impossível identificar os trabalhadores que não tivessem recolhido a contribuição sindical e, mais, repassar tal informação ao sindicato da categoria profissional para que a entidade pudesse, por sua vez, excluir aludidos trabalhadores dos benefícios normativos conquistados por meio da negociação coletiva, até porque a grande maioria nem sequer é filiada aos sindicatos.

Bem por isso, a negativa da autorização do desconto da contribuição sindical pelos trabalhadores não traz nenhuma penalização em seu contrato, a ponto de afetar os benefícios normativos previstos nos instrumentos coletivos de trabalho.

Ainda, Ricardo Souza Calcini e José Carlos Lopes da Silva Júnior (2019,

s.p.):

Por essa razão, poder-se-ia concluir que obrigar trabalhadores a contribuir com o sindicato, como medida a serem beneficiados pelas normas coletivas firmadas pela categoria profissional, chancelaria, às avessas, a violação à plena e irrestrita liberdade de livre associação profissional ou sindical, de modo que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (CRFB, artigo 8º, V).

Por mais, mesmo que não sendo justo os que não contribuem possuir os mesmos benefícios daqueles que pagam a contribuição sindical, deve-se aplicar as negociações coletivas a todos, já que ainda não há em lei nenhuma previsão ou jurisprudência consolidada, condicionando a extensão dos benefícios conquistados. (MARCELO MASCARO, 2019, s.p.)

A Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) fala sobre a extensão dos efeitos das normas coletivas de trabalho:

A questão da delimitação dos benefícios normativos aos filiados somente pode ser legitimamente suscitada num contexto antijurídico de eventual prevalência, mesmo após o fim do imposto sindical, do entendimento contrário à normatividade internacional e constitucional, no sentido de que os sindicatos não podem fixar em seus estatutos ou assembleias contribuição assistencial ou negocial para os não associados pela celebração de instrumentos normativos que lhe proporcionaram benefício.

Entretanto, tal deliberação assemblear redundaria em discriminação, pelo empregador, aos trabalhadores sindicalizados, que receberiam benefícios em valores superiores aos demais empregados, inclusive na perda de empregos. Ademais, “uma coisa é a qualidade de filiado, outra bem diferente a representação do grupo profissional ou econômica no sistema de unicidade sindical”, que é ampla e envolve a categoria como um todo.

Ao fazer a distinção entre sindicalizados e os não sindicalizados, estaria havendo uma afronta e violação ao artigo 8º, inciso V e VI da Constituição Federal, bem como também, ao artigo 611-B, inciso XXVI da Lei nº 13.467/2017, já que nenhum direito estaria condicionado ao recolhimento da contribuição sindical, além de que todos os empregados devam ser amparados pelos sindicatos, não podendo ser distinguidos em razão da mera oposição. (Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, 2019, s.p)

Em entrevista dada à assessoria de comunicação da GAZ – Sua Gazeta Online (2019, s.p.), as advogadas Kellen dos Santos e Fabiane Consalter, sobre o tema, concluíram:

“Ou seja, a legislação nada menciona acerca da necessidade de prévia filiação e contribuição pecuniária ao sindicato, não podendo ser por este impostas restrições, ou negociação de forma diversa aos filiados e não filiados, uma vez que é obrigação deste representar toda a categoria, conforme determina a Constituição Federal”, destaca a advogada, coordenadora do Departamento Trabalhista do BVK Advogados, Kellen dos Santos.

Ainda, conforme ressalta a advogada Fabiane Consalter, no caso das

Convenções Coletivas, as regras nelas estabelecidas são de incidência obrigatória a todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas representadas pelos sindicatos que formalizaram o acordo. “Logo, a obrigação de cumprir as regras existentes em tal instrumento independe da filiação e do pagamento da contribuição sindical, pois elas são de incidência obrigatória, compulsória.”

Fabiane explica que a conduta dos sindicatos de excluir os trabalhadores que não contribuem viola os princípios constitucionais da igualdade previsto na lei. “Desta forma, entendemos que, de acordo com os princípios constitucionais da igualdade, da livre associação e da representatividade sindical, não pode o sindicato excluir de conquistas e negociações o trabalhador que se nega a pagar a contribuição, já que não há mais a obrigatoriedade de pagamento e, muito menos exigida a filiação, bastando apenas que o trabalhador seja integrante da respectiva categoria profissional”, esclarece.

Conforme as advogadas, a limitação da negociação coletiva somente aos filiados, além de tornar difícil aos empregadores o controle e aplicação de benefícios previstos nas normas coletivas, diferenciando àqueles que são filiados dos que espontaneamente contribuem, mesmo que não filiados, e daqueles que não são filiados e não contribuem, poderá gerar inúmeras demandas trabalhistas, com pedido de equiparação salarial pelos profissionais excluídos pelo sindicato, por exemplo.

O Ministério Público do Trabalho através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) elaborou a nota técnica nº 1, de 27 de abril de 2018 e enfatizou em seu item 37 que:

A convenção coletiva de trabalho, como demonstrado, vincula todos os trabalhadores. E essa é uma questão que nos faz lembrar da peculiar condição dos sindicatos. Não se trata de meras associações privadas destinadas à tutela dos interesses dos seus filiados. No sistema brasileiro, cabe aos sindicatos a defesa dos interesses de toda a categoria, conforme o estabelecido pelo art. 8º, III, da CF, inclusive para atuar como substituto processual, nos termos do entendimento consolidado perante o STF (RE 883642), do que resultou no cancelamento da súmula n. 310 do TST, que reduzia a substituição processual à mera representação.

No entanto, se contradiz com o item 4 do mesmo dispositivo, que afirma ser medida de justiça os abrangidos, independente se filiado ou não, contribuir pelas conquistas realizadas pelo sindicato, vejamos:

O resultado da negociação **abrange a todos** os representados, filiados e não filiados ao sindicato. **Para tanto, constitui-se medida de justiça que os abrangidos pelo resultado da negociação possam dar a sua cota parte pelo esforço coletivo** de estipulação de melhores e de novas condições de trabalho, **independentemente da filiação à entidade sindical. (grifo nosso)**

Em contrapartida, há também os argumentos contrários, defendendo que o não-contribuinte, não será alcançado pelos benefícios conquistados pelo sindicato.

Defendendo tal posicionamento, Jorge Luiz Souto Maior (2017, s.p.), alega que “ao se eliminar o imposto sindical obrigatório, resta afastada a representação automática dos sindicatos de uma categoria de trabalhadores legalmente definida”.

Nesse mesmo entendimento, diversas são as decisões judiciais, vejamos na sentença proferida nos autos do processo nº 1000449-80.2018.5.02.0081, pelo magistrado Marcelo Donizeti Barbosa, da 81ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo – 2ª Região:

As contribuições são destinadas ao custeio do sistema coletivo de representação de toda a categoria e, nesse passo, não se deve submeter seu custeio apenas à vontade individual de cada trabalhador.

Salvo se, no ápice de sua manifestação individual de vontade, o trabalhador não queira integrar nenhuma categoria, porque, o trabalhador é livre para não integrar nenhum grupo sindical. Esta é a forma mais expressa que decorre do direito de associação.

No entanto, pela mesma lógica, também é evidente que assim agindo, **o trabalhador poderá não ser beneficiado pelos direitos previstos em normas coletivas negociadas pelos integrantes da categoria do qual não queira fazer parte.**

Trata-se da consequência mais lógica e direta, mas inversa, da liberdade conferida ao trabalhador.

Na verdade, nesse contexto, o trabalhador também deveria ter o direito de escolher para qual entidade sindical deveriam ser recolhidas as suas contribuições (fim da unicidade sindical).

Ainda pela mesma lógica, o mesmo direito de escolha deverá então ser dado aos integrantes e associados do Sindicato, no que se refere às normas coletivas por eles firmadas.

A estes (integrantes da categoria) também deveria ser reservado o direito de excluir das normas por eles pactuadas, os trabalhadores que não integram a categoria e não participam, nem direta, nem indiretamente, da confecção da própria norma coletiva.

[...]

Aceitar como legítimo que somente a escolha individual decida o custeio da representação sindical da categoria, exigirá, por uma razoável dose de coerência, que **aquele que se exclui do sistema sindical não pode por ele ser beneficiado** [...]

[...]

No mais, não há que se declarar, em tese, a alegada obrigatoriedade do Sindicato dos trabalhadores de promover assistência no ato de desligamento, necessariamente não imposta por Lei. **(grifo nosso)**

Outra decisão que também se destaca foi proferida em, 27 de junho de 2019, pela Procuradora Heloise Ingersoll Sá da Procuradoria Regional do Trabalho da

1ª Região – Rio de Janeiro, que indeferiu o pedido de instauração de inquérito civil contra cláusula que estabelece o direito de receber vale alimentação somente aos empregados sindicalizados, prevista em Acordo Coletivo (Notícia de Fato nº 003154.2018.01.000/3). A procuradora argumentou que:

No caso dos autos, é preciso registrar que o fornecimento de “cesta básica” e “vale refeição” por não decorrerem de obrigação com previsão legal, dependem de previsão expressa em instrumento coletivo de trabalho. Ou seja, dependem da atuação do sindicato ao qual o denunciante não tem interesse em filiar-se ou contribuir financeiramente. Impedir que os sindicatos estabeleçam essas formas de financiamento alternativo, não só afasta o trabalhador do debate legítimo sobre o financiamento de uma entidade que obrigatoriamente o representa, como estimula denúncias, como a presente, por parte dos chamados “caroneiros” – beneficiários das vantagens advindas da representação que não querem arcar com os custos. Não pode este *Parquet* estimular tal prática.

Igualmente, indeferindo a instauração de inquérito contra o sindicato (Notícia de Fato nº 000057.2019.15.000/04 – 06), a Procuradora do Trabalho, Juliana Mendes Martins Rosolen, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, proferiu que:

Se todos os trabalhadores se beneficiam da negociação coletiva, é legítimo que todos concorram para o seu custeio [...].  
[...]  
Considera-se ser questão de justiça e equidade que apenas tenha direito aos serviços assistenciais prestados pelo sindicato quem contribui para sua manutenção; do contrário, haveria completo desestímulo ao pagamento da contribuição pelos trabalhadores ou mesmo exigência de serviços do sindicato sem a suficiente contrapartida.

O juiz da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo – 2ª Região, Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo nº 01619-2009-030-02-00-9, entende que as entidades sindicais devem ser valorizadas e necessitam da participação dos trabalhadores para seu fortalecimento na defesa e conquista de direitos, e posicionou-se também pela não aplicação das normas coletivas aos não-associados ao sindicato “já que o autor não concorda em contribuir com o sindicato, é justo que também não aufera as vantagens negociadas por este em favor da categoria profissional”.

Defendendo tal posicionamento e baseando-se na convicção do juiz da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, o Sindicato dos Trabalhadores em

Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (2019, s.p.), afirma:

Conforme TAC firmado há quase 20 anos com o Ministério Público do Trabalho, todos os trabalhadores de TI não filiados ao sindicato podem se opor por escrito à contribuição de assistência à negociação coletiva. A única mudança neste ano foi deliberada pela categoria em 14 assembleias realizadas no mês de dezembro, no qual foi inserida uma frase em que o trabalhador que não quiser contribuir também deverá abrir mão das conquistas do Sindicato.

O tema foi levantado pelos **trabalhadores que participam das assembleias**, das greves, que contribuem com o sindicato regularmente e **não acham justo que as pessoas que não querem contribuir também usufruam do mesmo benefício que os demais que pagam.**

Consideram injusto que aproximadamente 80% da categoria contribuam financeiramente para manter a entidade e os serviços que ela presta em defesa dos trabalhadores, enquanto uma pequena parcela, que se acha autossuficiente, queira usufruir de tudo sem nenhum ônus. Isso fere até o bom senso.

[...]

**Se o colega considera tais conquistas, além dos serviços oferecidos pelo sindicato, insignificantes a ponto de não querer contribuir com sua manutenção ou ampliação, que abra mão das mesmas. Seria o justo. Ele quer ter tudo, mas não quer pagar nada por isso. (grifo nosso)**

Desse modo, se todos são beneficiados pela negociação coletiva, de certo, todos possuem o dever de contribuir para o seu custeio. Na mesma linha de raciocínio, Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 114):

É que, pelo sistema constitucional trabalhista do Brasil, a negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do recurso ordinário nº 772-57.2016.5.08.000, proferiu o acórdão reconhecendo que é nula a cláusula que restringe o alcance aos filiados do sindicato, uma vez que gera discriminação nas relações de trabalho e representa a tentativa de obrigar o empregado a contribuir. No entanto, merece destaque o argumento utilizado no voto do Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, que entende pela validade da cláusula:

Ao estabelecer o fornecimento de auxílio cesta básica pela empresa aos empregados associados ao Sindicato Réu, não impõe como condição a sindicalização do trabalhador, mas apenas estabelece incentivo à sua participação junto ao ente coletivo obreiro. Não há dúvida de que há um tratamento diferenciado, pela previsão de concessão do “auxílio cesta alimentação” apenas aos sindicalizados, mas o fator motivador parece ser justo, qual seja: o incremento à sindicalização massiva para o fortalecimento do ser coletivo obreiro, cuja atuação é sempre em direção dos interesses gerais da categoria profissional.

Ademais, o associado ao sindicato tem um gasto mensal com o sindicato, ele é quem subsidia a negociação coletiva trabalhista, ele é o responsável claramente pela existência de cinquenta, cem, cento e cinquenta cláusulas a favor de toda a categoria ou de todos os trabalhadores daquela empresa. Evidentemente, passa a ser possível à negociação coletiva fazer uma pequena diferenciação, que não tem mais cunho discriminatório. Nesse cenário, não se pode desprezar a condição especial e diferenciada do trabalhador sindicalizado, que arca com o custo significativo de representação de toda a categoria, sob pena de respaldar uma forma de discriminação às avessas sobre ele, que mantém o funcionamento do sindicato e não poderia ter reconhecida uma benesse também diferenciada.

[...]

Por outro lado, a norma coletiva autônoma não coloca em confronto a liberdade individual obreira de vinculação ou desvinculação ao sindicato profissional, consoante determina o art. 8º, V, da CF, mas apenas institui instrumento de reforço da organização coletiva dos próprios trabalhadores do estabelecimento empresarial, cabendo ao empregado a opção de se filiar ou não ao sindicato obreiro e receber ou não o benefício suplementar de cesta básica.

[...]

Nesse panorama, a circunstância de a norma coletiva autônoma buscar alcançar esse interesse coletivo da categoria profissional (maior número de filiações possível), através da criação de benefício extralegal destinado aos empregados que já atuam nesse processo de fortalecimento, não pode ser considerada afrontosa à liberdade individual do trabalhador, no caso concreto: primeiro, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; segundo, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva. (TST – RO: 7725720165080000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 15/04/2019)

Assim, observa-se que a doutrina e a jurisprudência estão bem divididas, cada qual apresentando relevantes argumentos devendo todos serem considerados. Essa divergência será predominante até que os órgãos superiores decidirem sobre tal matéria, e enquanto isso não ocorre, a insegurança jurídica predominará nas relações de trabalho (empregado, empregador e sindicato).

## **6 CONCLUSÃO**

Diante o exposto, conclui-se que Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), modificou os artigos da CLT que tratava da contribuição sindical retirando o seu caráter compulsório e obrigatório do ordenamento jurídico, antes instituindo de “imposto sindical”.

Com a modificação de sua natureza jurídica, diversas foram as consequências geradas para a relação entre os empregados, empregadores e o sindicato.

Para os sindicatos, essa medida não foi tão benéfica haja vista que a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical ocasionou grande impacto econômico financeiro, pois houve significativa redução dos trabalhadores contribuintes.



Diante da redução da arrecadação, a manutenção dos sindicatos e até sua própria existência encontra-se prejudicada. Outra questão preocupante diz respeito à perda da representatividade desses sindicatos, sendo por consequência a diminuição das conquistas de direitos e benefícios aos trabalhadores, haja vista que essa demanda por melhores condições traz por óbvio gasto pecuniário na manutenção, conservação e permanência.

Para os empregados, essa alteração, por um lado, foi benéfica, pois não serão mais obrigados a contribuírem com sua respectiva categoria econômica compulsoriamente, possuindo o poder de escolha.

Aos que optaram pela continuidade ao recolhimento da contribuição sindical, nada altera sua incidência das normas coletivas de trabalho e continuarão a ser beneficiados por elas.

Por outro lado, os empregados que não anuíram prévia e expressamente pelo desconto referente à contribuição sindical, não poderiam ser beneficiados, pois, seria injusto estes se beneficiarem das mesmas regalias daqueles que contribuem.

Diante desse posicionamento, não há que se falar em perda de direitos, haja vista que todos os direitos assegurados pela CLT e Constituição Federal permanecerão nas relações de trabalho.

Também, não se pode falar em direitos adquiridos, uma vez que as normas coletivas possuem tempo máximo de vigência.

Desse modo, ao final da norma coletiva em vigência e da fixação da nova norma coletiva, os benefícios e direitos que se encontravam no pacto anterior, poderão ou não estarem presentes.

Os benefícios trazidos pelas normas coletivas podem ser considerados um “plus”. Por este modo, se o empregado quer ser alcançado, deverá ser associado. Pode-se então, fazer uma analogia com os planos de saúde, clubes, entre outros, que em relação aos que não fazem parte, não poderão ser alcançados pelas suas prerrogativas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luiz Gustavo de; PAVELSKI, Ana Paula. Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 34-45, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/122550>. Acesso em: 09 out. 2019.

BARISÓN, Thiago. **A estrutura sindical de Estado e o controle judiciário após a Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: LTr, 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 de jul. de 2017.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Inteiro teor do acórdão. Ação direta de inconstitucionalidade 5.794 Distrito Federal**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso extraordinário n. 198092-3 São Paulo**. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=235926>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula 677**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Supremo Tribunal Federal STF – Mandado de Segurança: MS 28465 DF – Inteiro Teor**. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25031426/mandado-de-seguranca-ms-28465-df-stf/inteiro-teor-115106218>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Inteiro teor Sentença – processo 1000100-93.2018.5.02.0205**. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Tribunal-Regional-do-Trabalho-da-2%C2%AA-Regi%C3%A3o-ACP-1000100-93.2018.5.02.0205.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Inteiro teor Sentença – processo 1000449-80.2018.5.02.0081**. Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1551302264837.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tribunal Superior do Trabalho TST – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 7725720165080000**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASÍLIA, G1. **MP que impedia desconto em folha de contribuição sindical perde a validade**. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2019/07/01/mp-que-impedia-desconto-em-folha-de-contribuicao-sindical-perde-a-validade.ghtml>. Acesso em: 11 out. 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. **Contribuição Sindical e a MP 873/2019**. Ricardo Calcini cursos e treinamentos, 02 de mar. de 2019. Disponível em: <https://www.ricardocalcini.com/post/contribui%C3%A7%C3%A3o-sindical-e-a-mp-873-2019>. Acesso em: 17 out. 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 1, p. 133-144, 26 jun. 2018. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/209/194>. Acesso em: 07 out. 2019.

CALCINI, Ricardo Souza; JÚNIOR, José Carlos Lopes da Silva. **Aplicabilidade (ou não) dos benefícios normativos aos trabalhadores não-sindicalizados**. Empório do Direito, 05 de fev. de 2019. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/aplicabilidade-ou-nao-dos-beneficios-normativos-aos-trabalhadores-nao-sindicalizados>. Acesso em: 17 out. 2019

CASTRO, Marília Meorim Ferreira de Lucca e. Podem os sindicatos retirar direitos dos não contribuintes?. **Migalhas**, 07 de fev. de 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI295760,91041-Podem+os+sindicatos+retirar+direitos+dos+nao+contribuintes>. Acesso em: 17 out. 2019.

CAVALCANTE, Marcos de Oliveira. **O fim do imposto sindical compulsório como fator de maior representatividade sindical dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: ESG, 2018.

COELHO, José Washington. **Sistema Sindical Constitucional Interpretado**. São Paulo: Resenha Tributária, 1989.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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.

GAZ, Sua Gazeta Online. **Sindicatos podem excluir de acordos trabalhadores não-associados?**. Disponível em: [http://www.gaz.com.br/conteudos/regional/2019/03/18/141869-sindicatos\\_podem\\_excluir\\_de\\_acordos\\_trabalhadores\\_nao\\_associados.html.php](http://www.gaz.com.br/conteudos/regional/2019/03/18/141869-sindicatos_podem_excluir_de_acordos_trabalhadores_nao_associados.html.php). Acesso em: 17 out. 2019.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A contribuição sindical depois da reforma trabalhista e do julgamento pelo Supremo Tribunal Federal. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, p. 19-28, ago./set. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147277>. Acesso em: 09 out. 2019.

DUARTE JÚNIOR, Armando. MPT decide: só filiados ao Sindicato têm direito a benefícios das negociações. **Vida Bancária**, 24 de jul. de 2018. Disponível em: <http://www.vidabancaria.com.br/brasil/noticia/24/7/2018/mpt-decide--so-filiados-ao-sindicato-tem-direito-a-beneficios-das-negociacoes>. Acesso: em 19 de out. 2019.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Ainda sobre a (in)constitucionalidade da extinção da contribuição sindical pela “reforma trabalhista”**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/6/art20180627-11.pdf>. Acesso em: 09 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos do golpe trabalhista (a Lei n. 13.467/17)**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/impactos-do-golpe-trabalhista-a-lei-n-1346717>. Acesso em: 19 out. 2019.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

MASCARO, Roberto. Se não pagar a contribuição sindical, posso ficar sem reajuste salarial?. **Exame**, 07 de fev. de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/se-nao-pagar-a-contribuicao-sindical-posso-ficar-sem-reajuste-salarial/>. Acesso em: 17 out. 2019.

MATSUMOTO, Jorge Gonzaga; TOKUNAGA, Raissa. **O futuro do sindicalismo no Brasil após a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-21/opinioao-futuro-sindicalismo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 03 out. 2019.

MIGALHAS. **JT/RJ declara inconstitucional fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI275104,21048-JTRJ+declara+inconstitucional+fim+da+contribuicao+sindical+obrigatoria>. Acesso em: 08 out. 2019

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS. **Nota Técnica n. 1, de 27 de abril de 2018**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-afirma-reforma-trabalhista-nao.pdf>. Acesso em: 18 out. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro. **Notícia de Fato nº 003154.2018.01.000/3 – Indeferimento do pedido de instauração de inquérito civil**. Disponível em: <http://manager.vidabancaria.com.br/files/Arquivos/Jornais/DOCUMENTOS/Despacho%20MPT%20direitos%20sindicalizados.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região – São Paulo. **Notícia de Fato nº 000057.2019.15.000/4 – 06 – Indeferimento do pedido de instauração de inquérito civil**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/quem-nao-contribui-nao-usufruir.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2008.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Empresa descontou a contribuição sindical sem minha autorização – o que faço?** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Empresa-descontou-sem-autorizacao.htm>. Acesso em: 07 out. 2019.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Fim do imposto sindical e os benefícios para não sindicalizados. **ABRAT, Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas**, 06 de jun. de 2019. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/index.php/textos/8827-fim-do-imposto-sindical-e-os-beneficios-para-nao-sindicalizados>. Acesso em: 17 out. 2019.

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL, Justiça do Trabalho – 2ª Região. **Inteiro teor – Sentença processo nº 01619-2009-030-02-00-9**. Disponível em: <http://www.sindsaudefz.com.br/documentos/sentenca-30vara.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, Secretaria-Geral. **Medida Provisória nº 873, de 1º de Março de 2019**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm). Acesso em: 07 out. 2019.

PRETTI, Gleibe. **Comentários À Lei Sobre A Reforma Trabalhista**. LTr, 2017. SAESP, Sindicato dos Administradores do Estado de São Paulo. **O que é contribuição sindical?**. Disponível em: <http://www.saesp-sp.com.br/contribuicoes/faq/181-o-que-e-a-contribuicao-sindical>. Acesso em: 01 out. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo**. Revista dos Tribunais, 2017.

SINDPD, Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo. **Em decisão, Justiça de SP afirma que contribuição sindical para o Sindpd deve ser paga por toda a categoria**. Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?Em-decisao,-Justica-de-SP-afirma-que-contribuicao-sindical-para-o-Sindpd-deve-ser-paga-por-toda-a-categoria&id=1551301756067>. Acesso em: 19 out. 2019.

SINDPD, Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo. **Nota do Sindpd sobre reportagem do UOL**. Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?Nota-do-Sindpd-sobre-reportagem-do-UOL&id=1547642815385>. Acesso em: 19 out. 2019.