

SAMUEL FERREIRA DE CASTRO

A Reforma Trabalhista e a Aplicação das Negociações Coletivas de Trabalho aos Empregados não Sindicalizados

**CURSO DE DIREITO – UNIEVANGÉLICA
2020**

SAMUEL FERREIRA DE CASTRO

A Reforma Trabalhista e a Aplicação das Negociações Coletivas de Trabalho aos Empregados não Sindicalizados

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora M.e. Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2020

SAMUEL FERREIRA DE CASTRO

A Reforma Trabalhista e a Aplicação das Negociações Coletivas de Trabalho aos Empregados não Sindicalizados

Anápolis, ____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

Prof.^a Me. Aurea Marchetti Bandeira
Supervisora do NTC

Prof.^a Me. Evellyn Thiciane Macedo Coelho Clemente
Professora orientadora

RESUMO

A presente monografia apresenta uma análise acerca da aplicação das negociações coletivas de trabalhos aos empregados não sindicalizados frente à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). A metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica, realizada por meio da legislação, doutrinas, sítios virtuais, assim como pela análise de julgados dos Tribunais; com a finalidade de realizar um estudo aprofundado sobre as negociações coletivas aplicáveis aos empregados não sindicalizados. Divide-se em três capítulos, observando-se o fundamento constitucional a fim de compreender a organização das entidades sindicais e a aplicabilidade das normas coletivas. Onde, visa analisar o princípio da liberdade sindical sob os aspectos constitucionais e seus impactos ao Estado Democrático de Direito sobre a possível relativização trazida pela Lei nº 13.467/17. E, por fim, aborda-se o posicionamento dos tribunais acerca da contribuição sindical sob uma análise normativo-constitucional quanto sua aplicabilidade em face dos empregados não sindicalizados. Portanto, com base na normativa constitucional, as alterações advindas pela Reforma Trabalhista ensejarão uma aplicabilidade em consonância aos limites da norma. E, seguindo esses resultados, faz mister uma análise sistemática da aplicação jurídica em relação aos empregados não sindicalizados valendo-se dos precedentes existentes.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Normas Coletivas; Sindicais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÃO SINDICAL E BASE CONSTITUCIONAL.....	3
1.1 As organizações sindicais e o não intervencionismo estatal	3
1.2 O direito de organização e a liberdade sindical	8
1.3 Participação sindical nas negociações coletivas	11
CAPÍTULO II – O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL.....	14
2.1 O princípio da liberdade sindical no Direito Internacional	14
2.2 Interpretação Constitucional do artigo 8º, IV da CF/1988	16
2.3 Impactos do Estado Democrático de Direito	19
2.4 Relativização advinda com a Lei n. 13.467/2017	21
CAPÍTULO III – POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS ACERCA DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS	25
3.1 Aspectos gerais.....	25
3.2 Constitucionalidade da relativização da contribuição sindical	27
3.3 Posicionamentos dos julgados pátrios	29
3.4 A aplicação das normas coletivas aos empregados não filiados.....	31
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS.....	36

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como foco principal analisar como vem sendo aplicada a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17 – no que tange as alterações acerca da aplicabilidade de normas coletivas àqueles empregados não sindicalizados, visando discutir a maneira como foi introduzida no ordenamento jurídico e demonstrando a importância que acarreta para a normativa jurídico-constitucional social. E também, visa apresentar conceitos e princípios correlacionados ao tema.

Vale ressaltar, ainda, que o presente estudo foi permeado pelos fundamentos constitucionais, doutrinários e jurisprudenciais, assim como observou-se de maneira sistêmica o posicionamento dos Tribunais ao tratar do uso de normas coletivas no direito do trabalho pós reforma. Dessa forma, o uso da metodologia se deu primordialmente através de pesquisa bibliográfica, realizada por meio da legislação, doutrinas, sítios virtuais, assim como através da análise de julgados dos Tribunais.

De tal modo, a motivação para a realização da presente pesquisa, encontra respaldo na importância do tema para a sociedade e sua relevância frente a realidade jurídica contemporânea. No cotidiano dos trabalhadores, muitos vivenciam situações em que veem seus direitos serem violados, e infelizmente diante do não conhecimento tornam-se vítimas da relação trabalhista, ficando a mercê dos empregadores e sindicatos.

Diante disso, o primeiro capítulo apresenta ao leitor a origem da organização sindical, desde o seu surgimento até o modelo atual, portanto, com análise basilar constitucional sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e a função social dos sindicatos na tutela dos direitos trabalhistas.

Em seguida, o segundo capítulo apresenta um estudo conceitual e comparado do princípio da liberdade sindical, de modo que visa analisar sua

aplicação no direito público e privado, com o uso das normas de direito internacional. Insta salientar, que a apresentação de normas internacionais, tem o intuito de contextualizar historicamente a criação do mencionado princípio, que outrora, fora recepcionado pela Carta Magna. Discute-se também sobre os impactos ao Estado Democrático de Direito, e por fim, apresenta as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista com o objetivo de demonstrar a (in)existência de relativização do tema, pós reforma.

Não obstante, o capítulo terceiro, esmiúça e apresenta uma realidade fática frente ao posicionamento dos Tribunais ao julgarem casos em que o mérito se dá pela (in)aplicabilidade da normativa coletiva sob a provocação da compulsoriedade da contribuição sindical a trabalhadores que não tenham vínculo contributivo com o sindicato da categoria.

Portanto, a aplicabilidade de normas coletivas àqueles empregados que diante da faculdade que lhes foi conferida optaram por não se sindicalizarem, ou seja, não contribuírem, ainda é um assunto que demanda grande estudo sistêmico, por ser uma recente alteração na legislação trabalhista, que ainda apresenta entendimentos diversos.

Sendo assim, a presente pesquisa tem como escopo contribuir para a comunidade acadêmica e a sociedade de modo geral, a fim de estabelecer uma compreensão atinente ao tema com o propósito de instigar ainda mais o leitor a buscar novas fontes que auxiliem na solução da problemática existente.

CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÃO SINDICAL E BASE CONSTITUCIONAL

No presente será analisado o surgimento das entidades sindicais, apresentando o contexto em que os trabalhadores começaram a se organizar, fazendo uma abordagem sobre o intervencionismo estatal que perdurou no Brasil durante décadas, assim como a finalidade sindical diante das negociações coletivas.

1.1 As organizações sindicais e o não intervencionismo estatal

Não há como discorrer acerca das organizações sindicais no Brasil sem fazer uma síntese histórica do surgimento dessas entidades. Desta forma, o marco para o início da união dos operários pela luta por direitos foi a Revolução Industrial no século XVIII, onde o capitalismo passou a ser o novo modelo econômico, implementado à época.

O trabalho após a revolução industrial fez alterar o modelo de produção, deixando de ser artesanal migrando para o industrial. Com isso ocasionou o aumento significativo de produção e um acúmulo de riquezas nos países da Europa. A Inglaterra foi a propulsora dessa revolução, proporcionando o trabalho assalariado e dando início ao capitalismo (MOURA, 2016).

Diante das mudanças laborais ocorrido nas indústrias (ROMAR, 2018 p.41) destaca que:

O acúmulo de capitais pela burguesia permitiu investimentos na produção, que propiciaram o aperfeiçoamento das técnicas e a invenção e desenvolvimento de máquinas capazes de fabricar

milhares de produtos em pouco tempo. As mudanças na forma de produção levaram a uma grande transformação socioeconômica, que, em seu conjunto, denominou-se Revolução Industrial [...]. A Revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores. Com o objetivo de ampliação dos mercados consumidores e de obtenção de uma lucratividade cada vez maior, os donos das fábricas queriam mais liberdade econômica e mão de obra barata para trabalhar nas fábricas. Pagava-se o menor salário possível, enquanto se explorava ao máximo a capacidade de trabalho dos operários.

Com o aumento da produção e a exploração humana no viés capitalista, os operários sofriam acidentes de trabalho enquanto produziam, recebiam salários ruins, e eram inseridos em locais precários para execução de suas funções enquanto crianças e mulheres trabalhavam de forma igual, além das jornadas de trabalho excessivas. Surgiram, então, as manifestações e reivindicações por melhores condições de trabalho. Essas manifestações não eram pacíficas, chegaram ao ponto de destruir maquinários existentes nas fábricas (FREITAS, 2019).

Em meados do século XIX os trabalhadores descobriram que poderiam unir coletivamente para lutar por direitos antes nunca imaginados. Dessa forma, deixaram de olhar apenas pela ótica contratual-civil que era celebrado com os patrões para a realização do trabalho, passando a contrapor ao sistema jurídico-liberal da época que versava sobre um sistema a princípio individualista passando, portanto, a luta coletiva (DELGADO, 2011).

Ordinariamente se diz que o direito coletivo de trabalho surgiu em Londres em 1720, com a criação das associações de trabalhadores com objetivo de reivindicar melhores salários e limitação da jornada de trabalho, eram as chamadas *trade unions*, (sindicatos dos trabalhadores) (LEITE, 2018).

Nesse sentido Delgado & Delgado (2018, p. 44) conceituam que:

O Direito Coletivo do Trabalho regula a seara das relações coletivas trabalhistas, especialmente concretizadas, no plano dos trabalhadores, por meio de suas entidades sindicais. O Direito Coletivo do Trabalho busca assegurar princípios de

garantia à livre e autonômica organização sindical dos trabalhadores, de maneira a permitir sua atuação eficiente na busca da melhoria das condições de trabalho no âmbito do estabelecimento, da empresa e da própria categoria envolvida.

Diante das manifestações coletivas por direitos trabalhistas, houve um marco na história que consagrou as lutas por esses direitos, o direito de associação sindical, previsto a partir do século XIX.

Conforme menciona Arabi (2018, online) *in verbis*:

Transcorrido o período de transição, chega-se, finalmente, à terceira fase da evolução histórica do sindicalismo, fase na qual se dá o reconhecimento do direito de associação, bem como da liberdade de atuação e organização sindical. Ressalvada novamente a primazia do direito inglês, o qual atingiu tal fase com cerca de 50 anos de antecedência, passou-se a assegurar o direito de liberdade sindical a partir, essencialmente, da segunda parte do século XIX; sendo o direito de livre associação regulado em diversos países como a Dinamarca, Bélgica, França, Espanha e Portugal.

O marco do Direito do Trabalho no Brasil se deu no decorrer dos anos 1888 até 1930, com as manifestações coletivas ainda não organizadas. O país passava por um período de industrialização da produção de café e as relações empregatícias eram relevantes nesse setor, aumentando também as linhas férreas para o escoamento da produção. Como não eram manifestações fortes, seja pela dimensão ou pela forte influência anarquista, não surtia efeitos práticos normativos (DELGADO, 2011).

Somente a partir de 1930 as formas de industrialização brasileiras se deram de forma mais acentuada, tal fato também estava relacionado com o aumento do número de imigrantes da Europa que traziam um sistema já sedimentado da atuação operária nos diversos setores. Dessa forma o sistema sindical brasileiro baseou-se no sistema europeu para sua formação na luta por melhores condições de trabalho. Ocorre que paralelamente à criação das entidades no Brasil, o governo intervencionista da época não permitia a liberdade desses entes e atuava coibindo qualquer manifestação e tentativa de tornar independente (ARABI, 2018).

As primeiras evoluções no Direito do Trabalho brasileiro se deram no ano de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Foi nessa data que se criou a primeira legislação trabalhista, em sentido amplo. O primeiro Decreto regulando o direito coletivo do trabalho foi criado pouco tempo depois, sendo o Decreto nº 25.594 de 1934 e o Decreto nº 1.402 de 1939, que regulamentava a associação profissional ou sindical (ROMAR, 2018).

No mesmo viés, Moura (2016, p. 63) expõe:

Os anos 1930, impulsionados pela Revolução de 1930, pela qual Getúlio Vargas foi conduzido à Presidência da República, foram de enorme expansão do direito do trabalho. Nesse período as conquistas aprovadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT – foram objeto de diversas leis no Brasil, em sua maioria de iniciativa da Presidência da República, diante da política trabalhista de Getúlio Vargas. Independentemente da análise do viés político dessas iniciativas, é consenso que esse período histórico representou um marco na evolução das relações de trabalho, ao menos do ponto de vista legislativo.

Com a criação do Ministério do Trabalho no governo de Getúlio Vargas, os sindicatos passaram a ser controlados pelo Estado. A classe trabalhadora que não se sujeitasse ao controle estatal não poderia usufruir das conquistas implementadas pelo Estado. Apesar do esforço dessas entidades em manter-se independentes, acabaram cedendo à intervenção do Estado, para que assim pudessem lutar de dentro do sistema imposto, para obter a autonomia (ROMAR, 2018).

Quanto a atuação do Estado no que tange o Direito do Trabalho, Nascimento (2014, p. 49) aduz:

O corporativismo estatal invalidou a espontaneidade do sindicalismo ao atrair, para o Estado, a organização dos trabalhadores em categorias ontológicas, fechadas e imutáveis sem a autorização do poder político. Se cabe ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho, nestas se exercitam interesses públicos e não interesses privados. Se o Estado é o detentor do poder sobre a organização e a ação sindicais, fica prejudicada a sua espontaneidade. Enfim, o direito do trabalho não é público. Se o for, as relações jurídicas que o integram vinculam diretamente o cidadão ao Estado e não os trabalhadores às empresas.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1934, houve um período de maior liberdade e autonomia sindical, entretanto o governo logo retomou o controle das ações trabalhistas. Com o estado de sítio de 35 (trinta e cinco) e a Ditadura aberta que se iniciava pouco depois, o Estado passou a intervir ainda mais, suprimindo qualquer possibilidade de resistência por parte dos trabalhadores (GODINHO, 2011).

No que se refere a Constituição Federal de 1937, Moura (2016, p. 64) alega:

A Constituição de 1937, em especial, incorporou ao sistema jurídico brasileiro o corporativismo italiano, com algumas modificações. [...] Segundo as ideias do corporativismo em voga na Itália, os sindicatos deveriam permanecer sob o controle do Estado, atuando em colaboração com as ações estatais. Entre os mecanismos de controle do sindicato, se destaca a unicidade sindical por profissão (um só sindicato, na mesma categoria profissional, na mesma base territorial), conforme o Decreto-Lei n.1.402/1939.

Em 1942 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fazendo um compilado e organizando as leis esparsas já existentes na época, observando também as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dessa forma, o governo procurou estreitar as relações com a classe trabalhadora outorgando benefícios aos dirigentes sindicais e assim, manter um sindicato único, com o poder de intervenção do Estado (MARTINS, 2015).

Nesse sentido, Delgado (2011, p. 111) menciona que:

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código de trabalho.

A Constituição de 1967 foi promulgada tendo como objetivo claro a continuidade da Revolução de 1964. Em se tratando do direito coletivo, criou após a Emenda Constitucional nº 01 (um) a contribuição sindical compulsória, conhecida

como “imposto sindical”, criado para o custeio das atividades sindicais e instituído pela União. Ainda, estava presente o corporativismo estatal, pois ao sindicato só exercia a função que lhe era delegada pelo poder público, como a prévia autorização estatal para a aquisição da personalidade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho (ROMAR, 2018).

1.2 O direito de organização e a liberdade sindical

A autonomia sindical só foi prevista expressamente pelo constituinte em 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal. As entidades sindicais passaram a ter liberdade para atuar sem a intervenção do Estado e a partir daí fazer frente na luta por direitos próprios e pela categoria a qual representam.

O 'princípio da liberdade' de associação assegura a liberdade de reunião e associação pacífica de um grupo de pessoas, agregadas por objetivos comuns, não necessariamente ligadas em função de interesses econômicos ou profissionais. Os direitos de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar estão assegurados na Carta Maior (art. 5, XVI e XVII). Por sua vez, o “princípio da liberdade sindical” consiste na faculdade que possuem os empregadores e os obreiros de organizarem e constituírem livremente seus sindicatos, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, objetivando a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria, seja ela econômica (patronal), seja profissional (dos trabalhadores), inclusive em questões judiciais ou administrativas (SARAIVA; SOUTO, 2018, p. 325).

A liberdade sindical é o direito de associação sindical por parte dos trabalhadores e também dos empregadores, sem que haja qualquer interferência do Estado, para que assim defendam seus interesses e dos grupos que irão representar, assim como prevê o artigo 511 da CLT. O princípio da liberdade sindical se baseia também nas primícias de livre associação, como renunciado na CF/88, artigo 8º, V, portanto, ninguém sofrerá qualquer constrangimento ou coação para filiar-se ou manter-se filiado (MARTINS, 2015).

Sobre o impacto da liberdade sindical pós 1988 assevera Nascimento (2014, p. 145):

Por um lado, liberdade sindical, no plano individual, assegura o direito dos trabalhadores e empregadores de criar organizações que estimem convenientes, de se filiarem ou se desfiliarem delas e de escolher, livremente, seus

representantes, e, no plano coletivo, protege as entidades sindicais perante o Estado contra atos oficiais que possam interferir em sua organização. Por outro lado, proíbe as autoridades públicas de toda intervenção que tenda a limitar esse direito e a dissolver ou suspender as organizações por via administrativa, confere-lhes o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, condenando, assim, o estatuto-padrão sindical, de definir a sua organização e administração, de elaborar o seu programa de ação, de desenvolver as suas atividades e de fundar federações e confederações.

Dispõe o art. 8º, I, da CF, que:

“I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

No aspecto de independência, a Constituição de 1988 trouxe um rol de prerrogativas inerentes a criação e o exercício sindical. É de destacar, que essa liberdade é relativa, visto que, assim como nas constituições anteriores o texto constitucional impõe a unicidade sindical de uma categoria profissional dentro do mesmo território, e a contribuição sindical compulsória por parte dos empregados. Tal independência só seria absoluta se o Brasil ratificasse a Convenção 87 da OIT, para assim, afastar de vez os resquícios do corporativismo (ROMAR, 2018).

A Súmula 677 do STF traz 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”.

Não obstante, a previsão de liberdade sindical na Constituição de 1988, para que uma associação assumira a personalidade jurídica de sindicato, é necessário que haja o registro no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, mas também no Ministério do trabalho. Tal imposição conforme entendimento da Corte Suprema do país somente é exigida para garantir o princípio da unicidade sindical, sabendo que somente haverá uma entidade sindical de cada categoria em cada base territorial e não será menor que um município. De tal modo a Carta Magna apenas conferiu ao Ministério do Trabalho o poder vinculado e não discricionário, ou seja, somente

competete ao órgão a garantia de pressupostos legais, caso não haja nenhum impedimento deve-se efetuar o registro (SARAIVA; SOLTO, 2018).

O Brasil é o único país da América do Sul que não ratificou a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, ela prevê que todos os sindicatos terão liberdade e não poderão sofrer qualquer intervenção do Estado para sua constituição e organização. A Constituição Federal de 1988 assegura tais direitos no que se refere a criação e gestão, ou seja, do ponto de vista teórico-jurídico o Brasil absorveu a liberdade sindical do ente coletivo face ao Estado. Porém é nítido a controvérsia existente no ordenamento jurídico prático, pois há previsão legal de liberdade sindical, mas restringe a pluralidade, além da autonomia comportar exceções (ALVES; LINHARES, 2018).

No que se refere a liberdade sindical trazida pela CF/88, Nascimento (2014, p. 981) destaca em sua obra:

A Constituição Federal de 1988 tem um significado relevante, como instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação, além de representar, em alguns aspectos, avanço voltado para a melhoria da condição social dos trabalhadores. Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que acolheu é contraditório; tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.

Dessa forma, a liberdade sindical no Brasil prevista na Constituição Federal é mitigada, haja vista que manteve em vários aspectos o corporativismo do século XIX e XX. A Constituição que garante o livre exercício das entidades sindicais de um lado, do outro retira a autonomia em pontos importantes, o fato é que o sindicalismo que era pra fortalecer tem se fracionado, enfraquecendo-se no mundo do trabalho e no conjunto societário. O intervencionismo estatal no que tange a criação e extinção foi superado, as negociações coletivas foram consolidadas após 1988, entretanto ainda não se pode dizer que a liberdade sindical é exercida plenamente (DELGADO, 2011).

1.3 Participação sindical nas negociações coletivas

A negociação coletiva é um importante mecanismo que visa o aperfeiçoamento das contratações e da gestão trabalhista. Pouco incentivada nas constituições anteriores, na Constituição Federal de 1988 esse instituto foi recepcionado e impulsionado. Por ser uma constituição que visa a liberdade econômica, livre iniciativa, direitos sociais e pleno emprego, a atual legislação é considerada por muitos doutrinadores como garantista, ou seja, um amplo leque de direitos e liberdades. Nessa perspectiva não cabe nas negociações coletivas a supressão de direitos e o rebaixamento do valor do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nessa perspectiva Delgado e Delgado (2017) ainda expõem:

Efetivamente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista - que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 - passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive, a década de 1990 e até os dias atuais. (2017, p. 248).

De forma prática, as negociações coletivas são exercidas pelos sindicatos por meio das convenções coletivas e acordos coletivos, cabendo inclusive a representação desses entes nas ações coletivas.

A convenção coletiva de trabalho (CCT) é o pacto celebrado entre um sindicato de determinada categoria profissional com uma ou mais empresas do mesmo grupo econômico, com a finalidade de fixar melhores condições de trabalho na relação contratual (SARAIVA; SOUTO, 2018).

O artigo 611 da CLT, define convenção coletiva de trabalho como:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho 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.

Para a validade das negociações coletivas no Brasil, é necessária a intervenção do ente representativo obreiro e patronal, ou seja, o sindicato. Por isso, a CF/88 prevê no artigo 8º, III e VI que é obrigatória a participação sindical nas negociações coletivas, e garante a defesa dos interesses da categoria inclusive judicialmente. Em face desse princípio, é vedada a negociação avulsa entre empregador e empregados, evitando assim, a negociação com grupos obreiros sem força de instituição democrática, visando assegurar o equilíbrio na relação negocial (DELGADO, 2011).

A convenção coletiva tem caráter misto de normas e contrato, pois decorre do ajuste e a satisfação das partes, como aduz o artigo 611 da CLT. O objeto da negociação vincula desde logo os empregados e empregadores no curso de um contrato de trabalho, mesmo que não haja concordância entre eles e independente de filiação sindical (MOURA, 2016).

Nesse sentido, a Corte Superior do Trabalho pacificou esse entendimento na súmula 277: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O acordo coletivo de trabalho (ACT) por sua vez, é o instrumento pactual realizado pela entidade sindical profissional e determinada (s) empresa (s), com o objetivo de negociar condições de trabalho com a empresa acordante. Em regra, o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva, pois se trata de negociação restrita a classe trabalhadora representada pelo sindicato da categoria com empresas específicas, além de ter como finalidade a majoração de direitos além dos já previstos na convenção. Enquanto a convenção é mais ampla e abrange toda a classe representada pela entidade sindical (SARAIVA; SOUTO, 2018).

Sobre o tema, assevera Leite (2018, p. 816):

Na verdade, a distinção básica entre ACT e CCT reside nos seus sujeitos e na sua abrangência. No acordo coletivo de trabalho são sujeitos, de um lado, sindicato representante dos trabalhadores e, de outro, uma ou mais empresas, atuando diretamente, isto é, sem representação do correspondente sindicato patronal. No ACT, portanto, não participa a representação sindical dos empregadores. A abrangência dos efeitos normativos do ACT é inferior à da CCT, pois naquele os efeitos jurídicos ficam limitados aos contratos de trabalho dos empregados da empresa signatária da avença, enquanto nesta os efeitos são estendidos aos empregados de todas as empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo sindicato patronal signatário da avença.

A Lei 13.467 de 2017 denominada Reforma Trabalhista modificou boa parte da Consolidação das Leis do Trabalho, em alguns pontos ampliou direitos e em outros suprimiu. Entretanto, para o estudo das negociações coletivas é importante destacar que houve uma flexibilização individual em favor dos empregados e também dos empregadores. Esse novo modelo negocial permite uma independência maior na celebração de um contrato de trabalho e na sua manutenção, por prezar a intervenção mínima na sua realização (LOPES, 2019).

O novo texto trabalhista trouxe um rol de temas que permitem ser objeto de negociação coletiva e terão prevalência sobre a lei. O artigo 611-A elenca quais são as hipóteses de cabimento, enquanto o artigo 611-B trás os assuntos que não poderão ser negociados. O objetivo claro dessa previsão é que haja uma efetividade nas negociações, visto que muitas vezes são copiados textos de lei sem nenhuma alteração e aplicados em convenções ou acordos coletivos como se fossem direitos adquiridos. A nova modalidade negocial prevê maior robustez nas negociações, contemplando direitos que satisfaçam a classe de empregados da categoria e também as empresas. (FERREIRA, 2018).

CAPÍTULO II – O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

O direito coletivo do trabalho entrelaça-se com as normas internacionais de direito público, sendo imprescindível a observância da dignidade da pessoa humana nos tratados, convenções e nas negociações coletivas. Dessa forma, busca-se por meio dos instrumentos normativos, equiparar as partes na relação de trabalho. No Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, consolidou o Estado Democrático de Direito, dando ênfase aos direitos sociais, estando o trabalho inserido no rol do artigo 6º CF/88, e no art. 8º está presente a liberdade de associação e não intervenção estatal.

A Lei n. 13.467/2017, intitulada como Reforma Trabalhista, tratou de afastar os resquícios do corporativismo ainda existentes na CF/88, retirando a contribuição sindical compulsória e valorizando a negociação coletiva. Assim sendo, será abordado neste capítulo os princípios coletivos internacionais capazes de estabelecerem uma convivência pacífica entre capital e trabalho, e discorrer acerca do sistema sindical vigente no país.

2.1 O princípio da liberdade sindical no Direito Internacional

A liberdade sindical exercida de forma plena, é o pilar da relação corporativista laboral, e em razão disso constitui pressuposto essencial para o diálogo entre capital e trabalho. Por ser integrante de direitos humanos fundamentais, as normas internacionais ocupam-se da sua proteção para a defesa e reivindicação de melhores condições de trabalho e de produção. Esses direitos estabelecem um conjunto de conquistas adquiridos ao longo do tempo, intimamente

dependentes da determinada liberdade sindical, e assim sendo, encontram um ponto de apoio para sua construção (MARTINEZ, 2020).

O sistema de liberdade sindical divide-se em pluralidade sindical e unidade sindical, ambos presentes na Convenção 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda não ratificada pelo Brasil. Apesar de diferentes modalidades, encontra-se presente na maioria dos países ocidentais desenvolvidos, como Alemanha, França, Estados Unidos, Inglaterra. Nos países como a Alemanha, adota o sistema de unidade sindical prática, pois não existe imposição legal e sim um modelo originário da experiência histórica de sindicalização. Nesse sistema adota-se o critério de agregação sindical com grandes sindicatos presentes no país, no caso da Alemanha são apenas 16 sindicatos filiados à Federação Alemã dos Sindicatos. Esses sindicatos abrangem grandes áreas geográficas e possuem força representativa muito forte nas negociações (DELGADO, 2019).

Sobre a liberdade sindical prevista na Convenção n. 87 (MARTINEZ, 2016, p.1437) cita:

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

Entre os principais objetivos que fundamentam a atuação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, encontra-se o de difundir e universalizar o princípio da liberdade sindical. Portanto, a Convenção n. 87 da OIT, visa garantir aos empregados e empregadores o direito de se organizarem e se filiarem, sem qualquer imposição ou prévia autorização do Estado. A essas organizações é dado o poder de elaborar seus próprios estatutos, eleger seus representantes, se reunirem em assembleias e administrar de forma geral suas atividades, sem interferência dos entes públicos. Assim como o Estado não poderá interferir na criação e regulamentação, também não poderá fazer na dissolução das organizações sindicais. O Brasil não adotou o sistema de pluralidade sindical, razão

pela qual ainda não ratificou a convenção n. 87 da OIT, prevalecendo no país a unicidade sindical (LEITE, 2018).

Nesse sentido, (ROMAR, 2018 p. 896) assevera:

A liberdade de associação e organização consagra um modelo sindical espontâneo. No entanto, seria insuficiente garantir a liberdade no momento do nascimento e organização da entidade sindical se ela não puder permanecer livre durante a sua vida e até mesmo no momento de sua dissolução. Nesse contexto, deve-se também assegurar que os assuntos internos dos sindicatos devem ser decididos democraticamente por seus integrantes e, ainda, que aqueles a quem os sindicatos visam representar tenham liberdade de filiar-se e de desfiliar-se de acordo com seus interesses.

A Convenção n. 87 da OIT, permite que a classe dos trabalhadores e empregadores se desejarem, podem constituir mais de um sindicato para uma categoria em uma mesma base territorial. Estando então, diante de uma liberdade sindical efetiva, pois a previsão legal não se trata de uma imposição para que se constitua mais de um sindicato, sobretudo a possibilidade de haver a pluralidade sindical, que se assim o fizerem, atenda aos interesses da categoria (SARAIVA; SOUTO, 2018).

O conteúdo da referida convenção ainda não ratificada pelo Brasil, pugna pelo direito de ambas as partes na relação de trabalho, possibilitando a eles redigir seus estatutos, estabelecer regulamentos administrativos, eleger seus representantes, atuar com liberdade nas negociações coletivas. Nesse contexto está incluso o direito de constituir federações e confederações, e a filiação delas a entidades e organizações internacionais. Por fim, destaca-se que as autoridades públicas devem se abster de qualquer intervenção que venha limitar os direitos mencionados, ou inviabilizar sua atuação, a partir da aquisição de sua personalidade jurídica, até a sua dissolução (MARTINEZ, 2020).

2.2 Interpretação Constitucional do artigo 8º, IV da CF/1988

A contribuição sindical inserida na CF/88, trata-se na verdade do antigo imposto sindical instituído inicialmente na Constituição de 1937, por ter caráter obrigatório e previsão no art. 217, I e 3º do Código Tributário Nacional (CTN), e também no art. 149 da Constituição Federal. Antes da reforma trabalhista, a

contribuição sindical era imposta a todos os empregados sindicalizados ou não, bastando apenas estar representado por uma categoria profissional para se sujeitarem ao desconto na folha salarial. Caso não houvesse representação profissional, a contribuição era feita em favor da federação correspondente da mesma categoria (NETO, FRANCISCO; FERREIRA, 2019).

Como posto, o imposto sindical foi instituído nas bases de uma constituição (1937) caracterizada como um retrocesso em relação à Constituição democrática anterior (1934), pois restringia a autonomia privada coletiva, além da greve ter sido considerada ilegal, antissocial e nociva à produção. Nesse contexto, Carlos Henrique Barbosa Garcia asseverou em sua obra *Constituição e direitos sociais dos trabalhadores*:

[...] Com isso, os sindicatos perderam a autonomia e passaram a atuar como assistencialistas, descaracterizando-se o seu verdadeiro papel de luta em favor da classe trabalhadora. Foi implantado, então, o princípio do sindicato único, reconhecido pelo Estado, com representação legal exclusiva da categoria, e 'imposto sindical' compulsório, que só poderia ser cobrado pelo sindicato que tivesse carta de reconhecimento do Governo. Enfim, os sindicatos passaram a atuar com delegação do Poder Público.

Mesmo diante as várias críticas doutrinárias quanto à mudança da natureza jurídica da contribuição sindical, retirando sua compulsoriedade, tal situação só ocorreu em 2017, todavia, grande parte da doutrina assegura que essa base corporativista do antigo "imposto sindical" deveria ter sido suprimida com a Constituição de 1988, por estar sob a base de um Estado Democrático de Direito.

O texto constitucional ainda traz:

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

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

A principal fonte de arrecadação dos sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas são por meio das contribuições previstas no artigo 8º, IV da CF/88, que trata de forma ampla sobre elas, e se dividem em

contribuições legais e confederativas. A primeira abrange todos os trabalhadores, e até antes da reforma trabalhista era descontado de forma compulsória na folha de pagamento dos empregados o equivalente a um dia de serviço, já a segunda é a contribuição recolhida apenas pelos empregados filiados ou associados ao sindicato de sua categoria. Os Tribunais superiores já pacificaram por meio do precedente normativo 119 do TST, e também na súmula 666 do STF, o entendimento de que só é exigível o desconto da contribuição confederativa dos filiados ao sindicato respectivo (SARAIVA; SOUTO, 2018).

Apesar de haver previsão sobre liberdade sindical no artigo 8º, IV da CF/88, fica evidente a incongruência com o conceito de liberdade sindical previsto no texto constitucional, uma vez que não há como ser livre se existem barreiras impostas pelo Estado impedindo o seu exercício. Importante destacar que o Brasil adotou o sistema de unicidade sindical, permitindo somente haver um sindicato de determinada categoria na mesma base territorial, município. Diferentemente no sistema de unidade sindical, que permite apenas uma única entidade representando todos os trabalhadores de determinado segmento ou categoria em todo o território nacional (MARTINEZ, 2016).

Cumprido destacar que a Carta Magna de 1988 alavancou o processo democrático no país, recompondo juridicamente o Estado na esfera social ao prever a abertura sindical e livre atuação. Até então as entidades esbarravam nas imposições governamentais em razão do corporativismo, e após as mudanças passaram a objetivar a verdadeira efetividade do Direito do Trabalho em todo o território nacional.

Sobretudo, o art. 8º, II e IV do texto constitucional tenta combinar a liberdade sindical com unicidade sindical além de estipular a contribuição sindical compulsória. Tais previsões, representam uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, visto que impõem a unicidade sindical e autorizam a cobrança de contribuições compulsórias em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical. Além disso, o texto constitucional resguardou de forma indireta o monopólio das organizações sindicais já existentes ao manter o poder normativo da Justiça do Trabalho (ROMAR, 2018).

2.3 Impactos do Estado Democrático de Direito

No Brasil, antes da Constituição de 1988 o Estado participava diretamente das negociações coletivas e na atuação dos sindicatos por meio do Ministério do Trabalho. As empresas e empregados não tinham segurança jurídica, tampouco liberdade para discutir melhores condições de trabalho, sendo as relações entre eles distantes, inviabilizando as melhorias para a classe.

Após a Constituição de 1988, uma mudança relevante ocorreu nesse ponto, o Estado absteve-se da possibilidade de intervir sobre as entidades sindicais como ocorria no país desde os anos 30. A partir dessas mudanças, os sindicatos se tornaram independentes, ampliaram suas atuações, passaram a editar seus regimentos, se organizar administrativamente, e com o passar dos anos, possibilitaram negociar de forma efetiva com os demais sindicatos e empresas por meio das convenções e acordos coletivos (DELGADO, 2017).

O princípio da dignidade da pessoa humana surge no ordenamento jurídico com vistas à positivação de uma ordem espiritual e material dos valores. A CF/88 insere no ordenamento jurídico uma legislação voltada a atender os preceitos mínimos de dignidade humana e liberdade econômica, presente desde o preâmbulo e percebendo por todo o Texto Magno. Mesmo não seguindo as constituições estrangeiras, o legislador buscou pautar em princípios universais humanísticos, colocando a saúde e segurança do trabalho como princípios base de todo o texto constitucional. O fato é que na constituição democrática vigente, o Estado busca o equilíbrio social, conciliando liberdade econômica do sistema capitalista com condições dignas para o trabalhador (CLEMENTE, 2019).

A Constituição Federal de 1988 foi um marco para o direito coletivo do trabalho, pois procurou efetivar o processo democrático do país, também avançou no sentido de melhorar as condições sociais dos trabalhadores. Entretanto, em

alguns aspectos acolhidos pelo novo sistema de organização sindical, o constituinte foi contraditório. O modelo implementado prevê a liberdade sindical, mas proíbe a pluralidade; permitiu que os sindicatos sejam criados sem intervenção estatal, mas manteve o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais, além de criar a contribuição sindical imposta aos trabalhadores e estipulada como forma de custeio dessas entidades (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Nesse sentido, SANTOS, 2018, p.79 pontua:

Foi somente com o advento da Constituição de 1988 que a estrutura sindical brasileira foi radicalmente alterada: introduziram-se vários aspectos de democracia sindical, com razoável valorização da negociação coletiva, acompanhando um novo estágio de desenvolvimento econômico e industrial do país, mas, ao mesmo tempo, paradoxalmente, foram mantidos certos ranços corporativistas que entravavam o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, ou seja: o poder normativo da Justiça do Trabalho, a contribuição sindical obrigatória.

Infelizmente, o sistema adotado pela CF/88 é o da unicidade sindical, que, juntamente com a contribuição sindical e com o poder normativo da Justiça do Trabalho, acabam por enfraquecer significativamente o sindicalismo no Brasil. Abriu caminho para que fosse mantido as entidades sindicais sem “concorrência”, dessa forma continuaram a satisfazerem seus próprios interesses, sendo intransigentes com a real defesa dos representados. Não obstante, a lei é conivente com a prática antidemocrática ao garantir o monopólio e a contribuição compulsória no texto constitucional (RESENDE, 2014).

A contribuição sindical compulsória prevista no art. 8º, IV da CF perdurou no nosso ordenamento jurídico por quase três décadas, mesmo após o STF reconhecer que o modelo era um resquício do corporativismo antes implantado no país. O argumento utilizado era que o inciso IV do art. 8º da Constituição manteve a modalidade de custeio prevista em lei, quando tratou das contribuições federativas. Dessa forma as entidades sindicais continuaram com suas principais formas de custeios sem fazer esforços, impactando diretamente no modelo de Estado Democrático de Direito (MARTINEZ, 2020).

Dentre os principais impactos negativos que o texto constitucional manteve da política corporativista, se destacam por um lado o enfraquecimento sindical decorrente da fragmentação das entidades sindicais, que se dá pela frequente subdivisão das principais categorias tradicionais com objetivo econômico. Do outro lado os trabalhadores sofreram com a falta de representatividade, pois os sindicatos sendo subsidiados pelas contribuições, não atuavam de forma efetiva nas negociações coletivas, e muitas vezes eram submetidos a negociações coletivas que seriam prejudiciais, ferindo o princípio base das negociações que é a ampliação de garantias legais aos indivíduos representados e indo de encontro à origem das negociações coletivas trabalhistas, estampada no caput do artigo 7º da CF/88, quando diz ser direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a sua melhoria. (DELGADO, 2017).

2.4 Relativização advinda com a Lei n. 13.467/2017

O modelo sindical instituído na Constituição Federal de 1988 vigorou no país até a reforma trabalhista de 2017. O STF apesar de ter reconhecido que a contribuição compulsória se tratava de resquícios do corporativismo, manteve a obrigatoriedade sob o argumento que o modelo foi recepcionado pela ordem constitucional. A decisão foi fundamentada na parte final do art. 8º IV da Lei Maior, que apesar de fixar a contribuição federativa, resguardou também a contribuição estipulada em lei. Tal decisão visa garantir a principal fonte de renda dos sindicatos, gerando receita mesmo sem esforço algum. Com o advento da Lei n. 13.467 de 2017, foi alterada a redação do art. 578 da CLT que trata sobre a contribuição sindical, passando a ser facultativa e deve ser expressamente autorizada pelo empregado (MARTINEZ, 2020).

Nesse sentido (DELGADO, 2019, p. 1609) assevera que:

Com a Lei n. 13.467, vigorante desde 11.11.2017, a contribuição sindical obrigatória foi convolada em contribuição sindical voluntária, passível de desconto apenas mediante expressa e prévia autorização dos participantes das categoriais econômicas e profissionais (novas redações conferidas aos arts. 545, caput, 578, 579, 582, caput, 583, caput, 587 e 602,

caput, CLT; além disso, foram revogados os arts. 601 e 604 da CLT). Nesse novo quadro normativo, tal receita obrigatória desapareceu da ordem jurídica em 11.11.2017, já não sendo descontada durante o ano de 2018. O STF, a esse propósito, por maioria (6 X 3), considerou constitucionais os dispositivos lançados pela Lei n. 13.467/2017, relativamente à mudança da obrigatoriedade dessa antiga contribuição sindical.

A contribuição sindical está estipulada nos artigos 578 a 610 da CLT e, em que pese a cobrança compulsória tenha sido retirada da legislação, caso opte pela contribuição, os empregados e empregadores devem observar os valores devidos de acordo com a categoria sindical pertencente. Corresponde a um dia de trabalho para os empregados; para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais toma-se por base um percentual fixo; quanto aos trabalhadores rurais, o desconto é calculado sobre um dia do salário mínimo; para os empregadores é calculado sobre o capital da empresa. Entretanto, nada impede que os sindicatos tenham outras fontes de renda, como aluguéis, doações e aplicações financeiras (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No ordenamento jurídico brasileiro vigora a contribuição sindical facultativa, feita de forma espontânea nos moldes da reforma trabalhista. Sem dúvida alguma, o imposto sindical compulsório, antes instituído, foi responsável pelo atraso do sindicalismo no país. Os representantes sindicais por terem essa garantia financeira, não se sujeitavam a luta pela classe trabalhadora, servindo o sindicato apenas de meio de vida para alguns.

Ocorre que a Lei n. 13.467/2017 se limitou a alterar apenas um dos problemas relacionado ao direito sindical. De um lado retirou a contribuição compulsória de forma imediata, porém deixou inalterado o sistema da unicidade sindical; por outro lado ampliou de forma desmedida a liberdade das negociações coletivas, justamente quando os sindicatos ficaram vulneráveis financeiramente. Dessa forma evidencia o interesse legislativo em enfraquecer as entidades e não modernizar, como é difundido pelos defensores da reforma (RESENDE, 2020).

A Lei da Reforma Trabalhista vigente, impactou diretamente a compreensão das negociações coletivas. As mudanças ocorridas foram resultadas de interesses

diferentes, como percebe a diminuição do valor do trabalho na economia e na sociedade diante do sistema capitalista. Houve uma exacerbação do poder de negociar, prevalecendo a vontade das partes sobre a legislação, ignorando completamente o princípio da norma mais benéfica, prevista no art. 7º da CF/88. Diante da flexibilização de regras e garantias, o direito representativo sindical dos trabalhadores ficou gravemente enfraquecido, a atenuação dos limites previstos no rol do art. 611-A da CLT, afetaram diretamente no direito dos trabalhadores. (DELGADO, 2019)

O enfraquecimento sindical ocasionado pela reforma, é percebido no rol dos artigos que disciplinam as negociações coletivas, os direitos antes indisponíveis, passaram a ser objeto de negociação, conforme aduz (CLEMENTE, 2019, p.100):

Como exemplo, têm-se os incisos I, II e III do art. 611-A da CLT que permitem a flexibilização da jornada de trabalho. *In casu*, excluíram a parcela contida nos mencionados incisos dos direitos elencados entre o rol das normas de medicina e segurança do trabalho. Nesse contexto, porém, durante toda a trajetória do Direito do Trabalho, por estar intimamente ligado à saúde psíquica do trabalhador, a jornada de trabalho é tratada no direito constitucional, internacional e infraconstitucional como matéria de ordem pública. Logo, é abarcada pela indisponibilidade, não podendo ocorrer flexibilização por norma coletiva, com negociações abaixo do piso legal, mesmo com autorização infraconstitucional.

Apesar das alterações na CLT ampliando o rol de direitos passíveis de serem negociados mediante convenção ou acordo coletivo, sob o argumento de garantir maior liberdade sindical, o que se vê é justamente o contrário. Com a extinção imediata da contribuição sindical obrigatória, as entidades reduziram drasticamente as arrecadações e conseqüentemente a força para lutar por melhores condições aos empregados. Nota-se que caso o intuito do legislador fosse garantir a liberdade sindical nos moldes dos países desenvolvidos, o Congresso Nacional teria ratificado a Convenção 87 da OIT, (LEITE, 2018).

Importante destacar, porém, que a Lei 13.467/2017 no que se refere ao custeio das entidades sindicais alterou apenas a contribuição sindical compulsória, mantendo as características do modelo vigente desde a Constituição de 1988,

inclusive quanto as demais formas de arrecadação. Dessa forma, para que haja o desconto da contribuição sindical, é necessário previa e expressa autorização do empregado. (ROMAR, 2018).

O direito coletivo do trabalho para ser efetivamente desenvolvido, capaz de resolver conflitos existentes entre empregado e empregador, precisa passar por uma completa reformulação. O modelo pluralista em atuação com outros intermediadores, como Organizações Não Governamentais, Associações Civis, Ministério Público e Partidos Políticos certamente criariam condições de trabalho justas e dignas aos trabalhadores. Em contrapartida haveria a incorporação de novos associados, resolvendo os conflitos de arrecadação das entidades sindicais. Ou seja, atuar de forma efetiva contribuindo socialmente para a justiça, equilibrando as oportunidades para os trabalhadores e participar juntamente com o Estado na formulação de políticas econômicas em âmbito nacional (SANTOS, 2018).

CAPÍTULO III – POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS ACERCA DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

A Reforma Trabalhista, apesar de não instituir uma nova codificação, modificou significativamente o texto celetista, principalmente quanto aos institutos do direito coletivo, em especial, quanto ao custeio sindical.

No viés acima, vários foram os impactos na receita e manutenção das entidades sindicais, o que ocasionou o levantamento de questionamentos acerca da aplicação de negociações coletivas em relação aos empregados não contribuintes. Diversas ações diretas de inconstitucionalidade chegaram ao Supremo Tribunal Federal (STF), com questionamentos abrangendo a natureza jurídica das contribuições, além da afirmação de que não seria possível comportar a liberdade discricionária quanto ao pagamento do referido encargo, e também, indagando sobre a discussão ser apenas de natureza tributária, o que afastaria a competência da Justiça do Trabalho, impossibilitando sua intervenção diante da incompetência em razão da matéria.

3.1 Aspectos gerais

Como explanado nos capítulos anteriores, a contribuição sindical obrigatória vigorou no país por cerca de oito décadas, até o advento da Lei 13.467/2017, onde à época era a principal fonte de custeio das entidades sindicais. Apesar das alterações, a Reforma Trabalhista não extinguiu a contribuição sindical, apenas retirou a cobrança compulsória na folha de pagamento. A partir da vigência

da Reforma Trabalhista, as contribuições devidas aos sindicatos serão pagas, desde que prévia e expressamente autorizadas pelo empregado. (MARTINEZ, 2020).

Portanto, somente haverá legalidade na contribuição desde que haja prévia e expressa anuência do empregado para o pagamento da referida contribuição, nos termos do artigo 578 da CLT, caso não respeitado estará violando claramente o princípio da liberdade sindical, (CASSAR, 2018).

Entretanto, dentre as diversas formas de arrecadação, a contribuição sindical é a mais controvertida entre os doutrinadores. Sua criação se deu durante o sistema corporativista brasileiro, sendo inicialmente conhecida como “imposto sindical”, tempos depois teve sua nomenclatura alterada para contribuição sindical, porém mesmo com a nova denominação, não afastou o caráter de imposto. Com previsão legal nos arts. 545 e seguintes da CLT, seu texto dispõe sobre a incidência da contribuição sindical a todos os empregados, independente de sindicalização, sendo esse o ponto crucial das críticas doutrinárias, pelo fato de contrariar os princípios de liberdade associativa e autonomia sindical (DELGADO, 2019).

Defende Martins (2020, p. 713):

Assim, mudou-se apenas o *nomen juris* da exação, que antigamente era o imposto sindical, passando a se chamar contribuição sindical. Na verdade, o imposto sindical sempre teve característica de contribuição, pois tinha um destino específico: o interesse da categoria profissional e econômica. [...] O § 1º do art. 159 da Constituição de 1967 estabeleceu que, ‘entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio de atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas’.

De tal modo, observando o texto da Constituição revogada, no *caput* do art. 159, expressava-se que “é livre a associação profissional ou sindical”, sendo assim, é intrínseco o entendimento acerca da faculdade conferida ao empregado, em aderir ou não a sindicalização; embora, fosse assim interpretado, ao passar dos anos, o texto foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, de maneira idêntica, conforme disposto em seu art. 8º, V, *in verbis*: “Art. 8º É livre a associação

profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;”.

E, atualmente com a vigência da Lei nº 13.467/17, evidenciou-se essa liberdade de filiação conferida ao trabalhador, onde a contribuição sindical anteriormente devida a todos os empregados, inclusive os não sindicalizados, teve seu caráter compulsório retirado do ordenamento jurídico. Além disso, as normas coletivas posteriores foram impedidas de impor ou criar contribuição semelhante, conforme dispõe o artigo 611-B, XXVI da CLT.

Dessa forma, cabe ressaltar que, as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista não modificaram a estruturação sindical, porém afetou significativamente a forma de arrecadação financeira. Denominada por alguns como a reforma de mudanças indiretas, essa relativização da contribuição sindical provocou uma alteração nos aspectos econômicos do sindicalismo brasileiro, que permaneceu praticamente imutável por oito décadas. Além disso, o fluxo de recursos foi afetado e as organizações sindicais se viram obrigadas a buscar mecanismos e meios alternativos para não desfalecerem (DELGADO; DELGADO, 2017).

3.2 Constitucionalidade da relativização da contribuição sindical

O primeiro contra-ataque à Reforma Trabalhista foi questionar a relativização da contribuição sindical, as entidades se sentiram ameaçadas por perderem a principal fonte de arrecadação, e alegaram que em consequência, houve um enfraquecimento das entidades sindicais. Nesse sentido, diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram ajuizadas, mais precisamente 18 (dezoito) (ADI 5912, ADI 592, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950, ADI 5945 e ADC 55), e uma Ação Declaratória de Constitucionalidade, discutindo as alterações previstas na Reforma Trabalhista, bem como a possibilidade de revogação do novo texto de lei a fim de retomar a previsibilidade anterior.

A mudança legislativa acarretou várias discussões, tanto na doutrina, como nos tribunais, alguns com o entendimento de que o fim da contribuição sindical

obrigatória era inconstitucional, porém, outras já se posicionaram em sentido contrário. Insta salientar, que o fato é que a contribuição sindical é uma importante fonte de custeio das entidades sindicais, e, em decorrência, o ajuizamento das diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade visavam movimentar o Judiciário com os questionamentos sobre as inserções na CLT quanto à matéria, buscando um posicionamento jurisprudencial (CORREA, 2018).

Sendo assim, em 29 de junho de 2018, o STF promoveu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADin 5794) de relatoria do Ministro Edson Fachin, juntamente com a Ação Direta de Constitucionalidade (ADC 55), ambas referente ao fim da contribuição sindical. Os pedidos foram julgados improcedentes quanto a ADin e procedente quanto a ADC declarando assim, a constitucionalidade do fim da contribuição sindical compulsória. O julgamento foi polêmico, por ter representado uma alteração significativa para a seara trabalhista nacional, o entendimento consolidado repercutiu sobre várias outras ações que tramitavam em conjunto, vinculando-as à decisão.

Em análise à votação, prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Fux, que utilizou como fundamento o texto constitucional, quando dispõe que ninguém será obrigado a filiar ou manter-se filiado, reconhecendo a constitucionalidade à liberdade associativa e contributiva. Portanto, o fim da contribuição sindical não ofende os princípios sociais previstos na CF/88 (STF, 2018).

O tema ainda é bastante discutido por doutrinadores e também em salas de aula, como pode ser observado no excerto de Ferreira Neto (2019, p. 1691), abaixo:

Em linhas gerais, os fundamentos invocados para o reconhecimento da inconstitucionalidade são: (a) a contribuição sindical é de natureza tributária, materialmente compulsória e exigível por atuação estatal, logo, a Reforma Trabalhista não poderia criar regra mista de não incidência e/ou de isenção tributária, adotando, por fundamento, a livre opção do contribuinte, violando, assim o dever estatal de exigir o adimplemento como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas (art. 149, CF), além do fato de que a referida modificação impõe limitações constitucionais ao poder de tributar (art. 146, II) e estabelece obrigação tributária (art. 146, III); (b) por ser a contribuição sindical uma obrigação de caráter tributário, o Estado não tem margem constitucional para oferecer aos contribuintes (empregadores e trabalhadores) a liberdade discricionária quanto ao dever de

pagamento ou ao favor fiscal pela isenção; (c) a Reforma Trabalhista, originária de lei ordinária, não poderia adentrar ao campo de matéria reservada à Lei Complementar, como é o caso da matéria tributária; (d) a livre opção dada aos contribuintes viola o princípio da igualdade (art. 150, II), na medida em que o valor da contribuição beneficia toda a categoria profissional ou econômica, abrangendo, assim, os optantes e os não optantes; (e) mantém-se a natureza tributária da contribuição sindical, visto que a Reforma não alterou uma série de dispositivos (a previsão da contribuição; o fato gerador; a descrição das contribuições; os percentuais; a forma de arrecadação e a destinação), contudo, suprimiu o caráter compulsório. Em outras palavras, mantém um tributo facultativo, o que é uma incongruência.

Alguns fundamentos invocados pelos que defendem a inconstitucionalidade da contribuição sindical facultativa, pauta no argumento de que se trata de imposto, ou seja, a Justiça trabalhista é incompetente para regulamentar matéria de direito tributário. Sujeitando, portanto, sua regulamentação pelo Código tributário Nacional (CTN). Contudo, o STF pacificou entendimento no sentido de se tratar de espécie tributária distinta, que não se confunde com imposto.

Entende por relativização o sentido de que nada é restrito ou absoluto e que pode ter seu grau de importância atenuado, ou seja, em relação a contribuição sindical, não houve a extinção, somente determinou-se a não obrigatoriedade do pagamento desta, tornando-a facultativa no que diz respeito aos não contribuintes, respeitando os princípios inerentes ao direito do trabalho em face do direito coletivo, bem como a liberdade sindical, utilizando parâmetros constitucionais fundamentalistas para amparar a vinculação da jurisprudência consolidada pelo STF. Porém, é mister informar que apesar do precedente, a legislação é mutável no tempo e futuramente outros motivos podem ensejar um novo entendimento, o que suscitará novamente a relativização.

3.3 Posicionamentos dos julgados pátrios

O julgamento da Adin 5794, se tornou parâmetro para qualquer discussão posterior acerca da matéria. Apesar de consolidado o entendimento pelo STF, algumas entidades estão na tentativa de burlar a decisão e ainda insistem em incluir cláusulas coletivas que admitem entendimento ambíguo ou dispõe de forma contrária sobre a matéria. Como consequência disso, posteriormente acabam

promovendo ações na tentativa de derrubar a decisão e buscar a constitucionalidade da contribuição de maneira compulsória, mesmo para os não sindicalizados.

Assim sendo, em junho de 2019 - aproximadamente um ano após o julgamento da Adin 5794 -, o STF suspendeu a decisão favorável ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio de Janeiro (SINTTEL/RJ), que ajuizou ação em face da Claro Sociedade Anônima.

Nos autos do processo, o sindicato requereu a condenação da ré para que esta efetuasse descontos na folha de pagamento dos seus funcionários, a título de contribuição sindical.

Com o propósito de deferimento da presente ação, a fundamentação da entidade sindical aduziu a inconstitucionalidade dos artigos 545 e seguintes da CLT, alterados pela Lei 13.467/ 2017 - Reforma Trabalhista. A tese utilizada foi de que a CLT sendo norma infraconstitucional, não poderia relativizar e suprimir o poder e a competência dos sindicatos, como previsto na Constituição Federal (STF, 2019).

Ainda, o sindicato arguiu que a decisão de descontar dos empregados foi oriunda de negociação coletiva, uma vez que a reforma não alterou os princípios do direito do trabalho, no que tange o direito coletivo prevalecer ao individual. Dessa forma, a parte ré ajuizou Reclamação perante o STF, sob nº 35540, que deferiu liminarmente pela suspensão da Decisão proferida pelo Juízo da 48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que considerou válido o consentimento tácito dos empregados submetidos à negociação coletiva.

A intervenção do STF determinou a cassação da referida, para que outra Decisão fosse proferida, respeitando a jurisprudência vinculante do STF; também, no mesmo sentido, a votação da Reclamação 36185. Sob esse viés, fica claro o precedente firmado pela tese apresentada na ADI 5794 - que declarou a

constitucionalidade da Reforma e reconheceu constitucional a extinção de compulsoriedade da contribuição sindical -, ressaltando, ainda, a necessidade de autorização *prévia e expressa* do empregado, de forma singular (STF, 2019).

Sendo assim, resta cristalina a ideia de que a negociação coletiva não pode reavivar a contribuição sindical compulsória, tampouco trazer interpretação diferente ao conceito de contribuição confederativa ou assistencial; o que realmente deve prevalecer é o fato de que se faz obrigatória a autorização *prévia e expressa* da parte passiva na relação trabalhista (empregado), pois seus direitos devem ser respeitados e constitucionalmente tutelados.

3.4 A aplicação das normas coletivas aos empregados não filiados

Após divergir sobre o entendimento dado pelo STF acerca da constitucionalidade de pontos alterados pela Reforma Trabalhista, em relação ao tema de contribuição sindical, muitos sindicatos estão buscando meios de restringir os benefícios firmados em norma coletiva a trabalhadores não filiados. O cenário por ser novo e polêmico ainda admite algumas dúvidas, pois existem correntes que defendem essa restrição, entretanto, é ilícito admitir que um sindicato que existe para defesa dos interesses da classe decida excluir integrantes da categoria apenas por não serem contribuintes, sendo que a própria legislação sustenta a faculdade da contribuição, sendo este o ponto principal discutido por todos.

Em análise, é suscetível observar que o objetivo da existência do sindicato é intrinsecamente ligado a seus atos, não podendo portanto, agir com discricionariedade de maneira arbitrária a fim de excluir integrantes da categoria que de maneira genérica fazem jus a qualquer disposição acordada e aplicável diante da normatização coletiva, o descumprimento do preceito constitucional encontra respaldo no art. 8, III da CF/88: “Ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” Em consonância, dispõe no art. 611 da CLT a aplicabilidade automática de normatização coletiva a toda categoria ao sindicato vinculado.

Importante ressaltar que as atribuições sindicais são elencadas nos arts. 513 e 514 da CLT, e não há qualquer menção sobre contribuição sindical condicionando o gozo dos direitos oriundos de negociações coletivas, apenas estabelece que os empregados pertençam a uma categoria profissional.

De tal modo, a Decisão proferida na Adin 5794, visou combater a compulsoriedade da contribuição, cobrar uma prévia filiação ao sindicato de categoria para defesa dos direitos dos empregados, seria ir de afronte a Decisão da Suprema Corte, o que não faria jus ao precedente já consolidado, portanto, o descumprimento acarretaria desrespeito aos princípios constitucionais da igualdade, da livre associação e da representatividade sindical, o que poderia ensejar uma grande provocação do Judiciário através de diversas demandas trabalhistas dos excluídos.

As hipóteses de sindicalização e filiação, são diferentes pelo fato de que a primeira ocorre automaticamente, a partir da contratação do empregado, que após ser enquadrado em determinada categoria, torna-se vinculado a ela, todavia, na segunda hipótese, a filiação invoca o caráter contributivo atribuído aos benefícios que a compõem. Porém, ressalta-se que apesar do sindicato permitir benefícios diferentes a seus filiados, não poderá excluir aqueles benefícios de abrangência da categoria, fazendo com que haja a supressão em face da não filiação, pois isso acarretaria malefícios modo abrangente a todos sindicalizados.

O tratamento diferenciado entre sindicalizados e não sindicalizados, pontualmente caracteriza uma certa discriminação, vez que ao implantar benefícios somente a quem contribui passa a ser uma forma de segregar e não estimular a participação dos empregados, o que visa apenas o fortalecimento financeiro, no viés de provocar essa condição especial acaba excluindo aqueles que não contribuem, o que fere a função social da entidade sindical, observação dada pelo Ministro Godinho Delgado na Decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), presente em acórdão publicado em 15/04/19 (RO - 772-57.2016.5.08.0000), o qual invalidou a cláusula coletiva que trazia condição especial apenas aos sindicalizados, que após discussão acerca do tema, concluiu o TST que:

[...] os sindicatos são entidades coletivas que defendem a categoria e desempenham importante papel político na sociedade. Para o fortalecimento da classe trabalhadora é preciso estimular a conscientização política de seus integrantes, o que vem por meio de técnicas de convencimento, e não pela adoção de prática de segregação, numa perspectiva meramente financeira e superficial.

Os sindicatos, desde sua criação tiveram um papel muito importante na sociedade, assim como defende José Carlos Arouca: [...] “a organização dos trabalhadores em sindicato mostrou-se indispensável para aqueles que isoladamente eram pobres e fracos, tornando-se fortes quando constituíssem uma coletividade” (AROUCA, 2019).

Nesse sentido, observa-se a existência de pontos controvertidos nas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, entre elas: o desestímulo à sindicalização e a negativa ao invocar o direito de não se filiar e nem se manter filiado. Assim como encontra óbice a respeito de que o bônus será concedido a todos, como observado anteriormente, já o ônus da contribuição ficará a encargo somente dos sindicalizados. Sob essa ótica nota-se um teor de injustiça diante de toda a justiça buscada para liberdade, esse antagonismo é a crítica mais crível do momento.

Portanto, as normas coletivas que beneficiam qualquer categoria não se limitarão apenas a seus filiados, sendo então, direito de todos independente de filiação, pois seria inconstitucional e injusto a segregação o que afastaria a função social inerente a entidade sindical.

CONCLUSÃO

De acordo com o estudo da presente monografia, foi possível observar a evolução do Direito do Trabalho, desde os primórdios até o modelo atual, pois, antes da Consolidação das Leis do Trabalho o país vivia um vácuo legislativo por aproximadamente seis décadas, diante da inexistência de normativa trabalhista. Mas, posteriormente tornou-se possível as manifestações organizadas e pacíficas com a finalidade de promover melhorias nas condições laborais, sendo esse o foco das entidades sindicais, como diz Delgado.

No decorrer dos anos as relações trabalhistas passaram por mudanças práticas, fazendo necessário o acompanhamento por meio de alterações na lei. Algumas se tornaram impactantes na seara trabalhista, como a extinção da compulsoriedade das contribuições sindicais que foi alterada pela Reforma Trabalhista no ano de 2017, o que promoveu extensa discussão entre doutrinadores e juristas, principalmente em relação a (in)aplicabilidade das normas coletivas aos trabalhadores não sindicalizados.

De tal forma, a mudança impactou os sindicatos nos aspectos econômicos retirando sua principal fonte de custeio, ensejando alguns questionamentos acerca da aplicação e validade de normas coletivas para todos os trabalhadores, inclusive os não sindicalizados; já que o tratamento entre trabalhadores filiados e não filiados seria distinto, frente as novas regras.

Coadunando ao supracitado, demonstrou-se a aproximação dos conceitos trazidos pelo princípio da liberdade sindical, recepcionado pela Carta Magna, mas que tem limitado o seu exercício, por meio do princípio da unicidade sindical adotado pelo Brasil. Portanto, encontra óbice na aplicação plena do princípio da liberdade sindical no país, por isso ainda não se ratificou a Convenção no. 87 da Organização Internacional do Trabalho. Além do mais, as modificações não se tratam apenas sobre seguir rigorosamente a faculdade de não filiar ou manter-se filiado, mas

também do fortalecimento do sindicato no país, atribuindo papel diverso daquele de mero assistencialista.

Contudo, restou evidente que a normatividade presente no ordenamento jurídico se sujeita as marcas do tempo, ou seja, a interpretação dada a uma lei no presente pode ser alterada no futuro, diante da sua mutabilidade. Desse modo, resta claro e evidente que as alterações advindas pela Reforma Trabalhista visam conferir maior força aos sindicatos a fim de promover a luta com afinco pelos direitos trabalhistas na busca por melhorias sociais e profissionais.

Portanto, apesar das inúmeras discussões nos tribunais, o Supremo Tribunal Federal definiu de forma pacífica a constitucionalidade do art. 578 da CLT, que torna facultativa a contribuição sindical, tornando extinta sua obrigatoriedade, mas caso o trabalhador queira se filiar, à ele recai o dever de contribuir com o sindicato desde que haja anuência prévia e expressa do trabalhador. Sendo assim, amparado pelo rol taxativo dos artigos 611-A e 611-B da CLT, que versa sobre os temas permitidos e proibidos em negociações coletivas.

Vale ressaltar, que os sindicatos existem para defesa dos interesses de uma determinada categoria, devendo, portanto, contribuir na promoção de melhorias sociais e profissionais respeitando os direitos trabalhistas, independente de filiação, e por fim, conclui-se que é aplicável as normas coletivas que atribuem benefícios a categoria, vinculando todos os trabalhadores mesmo que não filiados, em consonância com os arts. 8, III da CF/88 e art. 611 da CLT, atribuindo segurança jurídica aos não sindicalizados por filiação.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. **Revista Do Tribunal – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Liberdade sindical no Brasil: previsão normativa Constitucional e realidade Fática atual Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-98.pdf>. Acesso em 18 de nov. 2019.

ARABI, Abner Youssif Mota. **Revista Publius**. Liberdade Sindical no Brasil: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3292>. Acesso em: 4 nov. 2019.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ARRUDA PINTO, Roberto Parahyba de. **Fim do imposto sindical e os benefícios para não sindicalizados**. Associação Brasileira de advogados Trabalhistas (ABRAT). Brasília – DF, 06 de junho de 2019. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br/index.php/textos/8827-fim-do-imposto-sindical-e-os-beneficios-para-nao-sindicalizados>. Acesso em 30 de set. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal – STF. **Súmula 677** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=677.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em 26 nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula 277** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 26 nov.2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Portal de notícias do STF. Brasília – DF, 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 24 de set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794** Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 24 de junho de 2018. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>.

Acesso em 20 de set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Emb. Decl. **Na Reclamação 36.185 Rio de Janeiro**. Agravante: Sindicato do Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamada, Telemarketing, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio de Janeiro (SINTTEL/RJ). Agravado: Atento Brasil S/A. Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília, 24 de março de 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342994329&ext=.pdf>.

Acesso em 26 de set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 35.540 Rio de Janeiro. Reclamante: Claro S.A.. Reclamado: Juiz do Trabalho da 48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 24 de março de 2020.

Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342756101&ext=.pdf>.

Acesso em 26 de set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 36.185 Rio de Janeiro. Reclamante: Atento Brasil S/A. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília, 05 de março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/reclamacao-stf-36185.pdf>. Acesso em 26 de set.

2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** – 6. ed. Rio de Janeiro: São Paulo: MÉTODO, 2018.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho. **O princípio da adequação setorial negociada na negociação coletiva trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 11 ed. Salvador: JusPodvm, 2018.

COSTA, Taciana Dager Rosa. Os sindicatos e a contribuição sindical compulsória. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n.5945, 11 out. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66724>. Acesso em: 11 out. 2019.

DELGADO Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Rafael Grassi Pinto. **Revista eletrônica direito e política**. O impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas de trabalho 2018. Disponível em <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/issue/view/517>. Acesso em 20 de nov. 2019.

FREITAS, Claudio. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Jus Podivm, 2019.

GARCIA, G. F. B. **Reforma Trabalhista**. 5. ed. São Paulo: Jus Podivm, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: 2011.

Gerência Executiva das Relações de Trabalho. **TST: nula a cláusula que prevê benefício somente para empregados sindicalizados**. CNI. Brasília, 2019. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/sindical/negociacao-coletiva/tst-nula-clausula-que-preve-beneficio-somente-para-empregados-sindicalizados>. Acesso em 29 de set. 2020.

JOÃO, Paulo Sergio. Contribuição sindical facultativa e liberdade sindical. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5479, 2 jul. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67262>. Acesso em: 10 out. 2019

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito do trabalho** 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LOPES, Roberto. **Encontro sindical – CNC**. A Negociação Coletiva após a Reforma Trabalhista 2019. Disponível em: <https://www.fecomerciodf.com.br/wp-content/uploads/2019/08/1o-encontro-sindical-cnc-adv.-roberto-lobes.pdf>. Acesso em 20 de nov. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Adalberto; MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio **Consolidação das leis do trabalho**: interpretada. 10. ed. São Paulo: Manole, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho** 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: 2014

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, 2020

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho** - 3. ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARAIVA, Renato; SOLTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho**: concursos públicos. 20.ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.

SHIMOMOTO, Marcio Massao. Por uma reforma sindical. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5186, 12 set. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60211>. Acesso em: 9 out. 2019.

Sindicatos podem excluir de acordos trabalhadores não-associados? Cipping, mídia. GAZ. São Paulo – SP, 2019. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/03/18/sindicatos-podem-excluir-de-acordos-trabalhadores-nao-associados>. Acesso em 29 de set. 2020.

Suspensa decisão que determinou desconto de contribuição sindical de empregados da Claro. Portal de notícias do STF. Brasília – DF, 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=415365&caixaBusca=N>. Acesso em 26 de set. 2020.

UNESC. Repositório. **A contribuição sindical facultativa: a visão dos sindicatos de empregados em relação as mudanças trazidas pela lei 13.467/2017**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/6206>. Acesso em: 11 out. 2019.