



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS-CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Davi de Assis Pinheiro da Silva

FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS: O impacto da retirada da
compulsoriedade da contribuição sindical nos sindicatos representantes dos
trabalhadores de João Pessoa

SANTA RITA – PB

2022

Davi de Assis Pinheiro da Silva

FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS: O impacto da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical nos sindicatos representantes dos trabalhadores de João Pessoa

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. MS. Alex Taveira

SANTA RITA – PB

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586f Silva, Davi de Assis Pinheiro da.

Função social dos sindicatos: o impacto da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical nos sindicatos representantes dos trabalhadores de João Pessoa / Davi de Assis Pinheiro da Silva. - Santa Rita, 2022.

56 f.

Orientação: Alex Taveira dos Santos.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Sindicatos. 2. Contribuição sindical. 3. Reforma trabalhista. I. Santos, Alex Taveira dos. II. Título.

UFPB/BS/DCJ

CDU 34

Davi de Assis Pinheiro da Silva

FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS: O impacto da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical nos sindicatos representantes dos trabalhadores de João Pessoa

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. MS. Alex Taveira

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: 20/06;

Prof. Ms. Alex Taveira (Orientador)

Profa. MS Herleide Herculano (Examinadora)

Prof. Ms. Ítalo Wesley (Examinador)

Dedico este trabalho acima de tudo a Deus e aos meus pais Francisco de Assis da Silva (*in memoriam*) e Marizete Pinheiro da Silva, minhas maiores inspirações no direito e fora dele. Dedico também àquela com quem hei de dividir o resto dos meus dias, minha noiva, Maria Emilly.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero, neste momento de Conclusão do Bacharelado em Direito, agradecer a Deus, Criador e Pai, por sua infinita bondade e misericórdia para comigo ao longo de todo o tempo em que estive vinculado à Universidade Federal da Paraíba.

Quero também agradecer à minha família por todo o apoio e suporte que me foram incansavelmente prestados desde a minha infância, mas, de modo especial, desde a aprovação para o referido curso em tão conceituada instituição. Por família, esclareço, refiro-me àqueles que me cercam e fazem do meu dia a dia algo melhor, estando além das relações consanguíneas e não sendo, contudo, vinculado a tais relações.

À minha mãe, Marizete, agradeço por todo o carinho e paciência a mim dispensados em todos esses anos, além do suporte financeiro e material indispensáveis para minha existência. Ela que é, ainda por cima, a responsável pelos caminhos que tracei dentro da Universidade quanto à área de estudos a ser perseguida e às possíveis carreiras que hoje almejo para minha vida.

Aos meus irmãos, Diego e Douglas, por sempre estarem de braços abertos para me abraçar em todos os momentos e por todas as experiências compartilhadas através das suas anteriores passagens pelos bancos desta Universidade, em seus respectivos cursos.

Ainda falando na família sanguínea, quero, também, fazer um agradecimento especial àqueles que já não se encontram no plano terrestre, sendo, contudo, vivos em minhas memórias e saudades: meu pai, Francisco de Assis, minha maior inspiração e exemplo de homem, pai e chefe de família, que tão precocemente me deixou e não pôde presenciar tantas realizações que desfrutei depois de sua partida. Aos meus avós: Inês, Pedro (Matias), Heráclito e Marilza, que são os responsáveis pela formação humana daqueles que me formaram, sendo primordiais para o sucesso dos meus genitores, a quem tanto me inspiram.

Como disse, vejo o conceito de família como algo que extrapola a ideia de relações baseadas em compatibilidade genética e sanguínea, razão pela qual agradeço a pessoas que, ainda que não compartilhem da minha árvore genealógica, tenho como familiares.

A primeira dessas pessoas, embora não compartilhe da minha árvore genealógica, é aquela a quem escolhi para, junto comigo, compor uma nova: minha noiva, Maria Emilly. A ti, Maria, agradeço por todo amor, carinho, paciência, apoio e encorajamento que me dedicas desde o início do nosso relacionamento, sendo, também tua a vitória da conclusão da graduação.

Às outras figuras maternas que tenho em minha vida, que, mesmo não tendo me gerado, me acolhem como filho e como tal me cuidam e me zelam: minha Keuzinha, tia Zélia, Ziris, Maria da Conceição e Arcênia. A vocês, que também são um pouco minha mãe, todo meu carinho e amor.

Aos outros membros da família que, exercendo seu papel em minha vida, também são parte desta conquista: Meus tios (as), primos (as), cunhados (as) os quais, em razão do número não citarei de forma nominal, mas que sabem o que significam e representam na minha trajetória.

Agradeço ainda aos grandes homens que tenho em meu convívio, homens que tenho, assim como meu pai, como exemplo de seres humanos: Meu tio Tonho, Sr. Ivan Ferreira, Germano, Sérgio e Zinaldo.

Meu muito obrigado também ao meu amigo e orientador, Prof. Alex Taveira, que, em nome da nossa amizade, aceitou orientar este trabalho, focado numa área de estudos diversa daquela que lhe é habitual. Agradeço ainda aos professores do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, os quais, muito além dos conhecimentos científicos jurídicos, me proporcionaram conhecimentos de vida, especialmente aqueles de quem mais me aproximei ao longo da graduação: Roberto Efrem, Ulisses Job, Giscard Agra, Nelson Gomes, Roberta Candeia, Guthermberg Agra, e Paulo Moura.

Faço também um agradecimento especial àqueles dirigentes sindicais que, a partir de seus relatos, viabilizaram a construção deste Trabalho, mas, para além disso, lutam diariamente pelos direitos dos trabalhadores e para manter vivo o movimento sindical na região metropolitana de João Pessoa e em todo o estado da Paraíba: Gilberto Paulino, Jeane Sousa, Rogério Braz, Magali Pontes e, em especial, Paulo Marcelo de Lima, que me viu crescer e é uma das minhas inspirações no que diz respeito à luta pelos direitos dos trabalhadores, além de me ter aberto as portas para que chegasse aos demais companheiros do movimento sindical.

Agradeço ainda aos amigos que a vida me presenteou, mostrando mais uma vez o amor e cuidado divinos comigo: Lizieux, Aline, Michelle, Mikael, as Lívias (Maria e Gabriela), Letícia, Gabriela, Tatiana, Carolzinha, Lindemberg, Geniwalber e Júnior, que representam tantos outros que acolho e tomo por amigos e, também, família.

Por fim, mas não menos importante, faço menção àqueles que dividiram as alegrias e angústias da trajetória acadêmica, meus queridos colegas de turma, começando pelo “clube do bolinha”, com quem fiz os trabalhos ao longo de toda a graduação: Péricles, Patrick, Daniel, Victor e Luís Augusto, sem vocês eu não teria chegado aqui, pois o sistema de notas não permitiria. Além destes, outros fizeram a minha passagem pela UFPB mais leve e divertida, estando em minha turma ou não: Paulo, Gabrielle, Isis, Rebeca, Ivone, Lídia, Luciana, Larissa, Deise, Guanambi, Rebecca e as Marias Claras (Gomes e Jucá), a quem escolho representando todas as boas relações que construí com os colegas de UFPB.

*"Quem não luta pelos
seus direitos não é digno
deles."*

Ruy Barbosa

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é investigar os impactos suportados pelos sindicatos representativos de trabalhadores cuja base territorial abrange o município de João Pessoa e sua respectiva região metropolitana, sentidos em consequência da retirada da compulsoriedade da prestação da Contribuição Sindical, medida decorrente da Lei 13.467/17, promulgada em julho de 2017 e tendo sua vigência iniciada em novembro do mesmo ano, através de um estudo acerca do histórico e da natureza jurídica da prestação pecuniária em questão, bem como de entrevistas a lideranças sindicais, que, além dos impactos sofridos pelas entidades das quais são dirigentes, relataram os desafios da manutenção da atividade sindical ante tal contexto e as perspectivas de fortalecimento do movimento sindical diante do cenário enfrentado atualmente, vitais para a sobrevivência do próprio movimento.

Palavras Chaves: Sindicatos; Contribuição Sindical; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The objective of the present work is to investigate the impacts borne by representative unions of workers whose territorial base covers the municipality of João Pessoa and its respective metropolitan region, felt as a result of the withdrawal of the compulsory payment of the Union Contribution, a measure resulting from Law 13.467/17, enacted in July 2017 and effective in November of the same year, through a study of the history and legal nature of the cash benefit in question, as well as interviews with union leaders, who, in addition to the impacts suffered by the entities of which they are leaders, reported the challenges of maintaining union activity in this context and the prospects for strengthening the union movement in the face of the scenario currently faced, vital for the survival of the movement itself.

Keywords: Unions; Union contribution; Labor reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. O SINDICATO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.	16
2.1. Origens do Sindicalismo no Brasil.....	16
2.2. Vargas e os Sindicatos.....	17
2.3. O Sindicato na CLT	18
2.4. O Movimento Sindical na Ditadura Militar.....	19
2.5. O Sindicato na Constituição Federal de 1988	20
2.6. Sindicatos Patronais.....	23
2.7. Das Negociações Coletivas.....	24
2.8. Das motivações e discussões acerca da necessidade de uma reforma trabalhista no Brasil.....	25
2.9. Modalidades problemáticas de relações trabalhistas	26
2.9.1 Uberização	26
2.9.2. Pejotização.....	28
2.10. A Mudança de postura do Estado em relação aos Sindicatos a partir da Reforma Trabalhista.....	30
3. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	33
3.1. “Contribuição” Sindical?	33
3.2. Imposto.....	33
3.3. Contribuição	35
3.3.1. Contribuições de Melhoria.....	35
3.3.2. Contribuições Sociais.....	36
3.4. Um conceito “esquecido”.....	37
3.4.1 Como se cobrava entre 1967 e 10/11/2017	37
3.4.2. Como se cobra atualmente	39
3.5. As Instituições e a “extinção” do tributo Sindical	40

3.6. A Doutrina e a retirada da compulsoriedade da Contribuição Sindical.	41
4. O Impacto da Retirada da Compulsoriedade da Contribuição Sindical nos Sindicatos de João Pessoa E Região Metropolitana.....	44
4.1 Considerações Iniciais.....	44
4.2. Sindicato dos Bancários da Paraíba	45
4.3. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria de Fiação e Tecelagem de João Pessoa	46
4.4. Sindicato dos Empregados no Comércio da Grande João Pessoa - SINECOM	48
4.5. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e Mobiliário de João Pessoa - SINTRICOM/JP	51
4.6. Central Única dos Trabalhadores (CUT)	52
4.7. Como reerguer o movimento sindical depois da Reforma Trabalhista?	53
5. Conclusões.....	56
5.1 Aspectos Gerais	56
REFERÊNCIAS	58

1. INTRODUÇÃO

Autores que se dedicam a estudar as origens do movimento sindical operário, remontam estas origens ao período da Revolução Industrial, ou seja, à Inglaterra do século XVIII, momento em que teria havido a conversão do trabalho em emprego.

Ao longo de todas essas décadas, a atividade sindical passou por vários momentos de instabilidade e incerteza, tendo, contudo, resistido a tais crises e conseguido, quando analisado um contexto macro, uma série de conquistas ligadas aos direitos dos trabalhadores, através de leis, mas também de dispositivos infralegais como as convenções e os acordos coletivos de trabalho, que impuseram condições de trabalho melhores do que as preconizadas legalmente.

Não se pode olvidar ou, pior, relegar a segundo plano a importância das entidades sindicais no contexto da política nacional, visto que dos sindicatos surgiram, com o passar da história, vários líderes políticos inseridos em contextos locais e regionais, mas também no contexto nacional. Destaca-se, por óbvio, o nome de Luís Inácio Lula da Silva, ex-presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC (região que compreende os municípios de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, na região metropolitana de São Paulo), que, após três tentativas malsucedidas, elegeu-se Presidente da República no segundo turno das eleições de 2002 com mais de 52 milhões de votos, sendo vencedor, na ocasião, em 26 das 27 Unidades Federativas.

Ressalte-se ainda que a eleição de Lula se deu concorrendo pelo PT, o partido dos trabalhadores, fundado em 1980 por líderes sindicais, militantes políticos de esquerda, religiosos ligados à Teologia da Libertação, intelectuais e artistas, tendo Lula como seu primeiro presidente.

No entanto, tantos avanços e tanta expressividade conferida aos sindicatos, bem como aos líderes sindicais que cresceram no cenário político, atuando em defesa dos direitos dos trabalhadores, aliado à polarização que se estabeleceu em todo o país capitaneada pelo sentimento de “antipetismo”, fizeram com que parcela significativa da população passasse a nutrir um sentimento de aversão ao movimento sindical.

Este sentimento “antipetista” se alia, conforme relatou, em entrevista ao *website* do jornal Brasil de Fato, a professora da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) Maria Eduarda Rocha a uma campanha de desqualificação do Estado e, em

contrapartida, de valorização do discurso neoliberal, que cresceu, segundo afirmou na referida entrevista, em um movimento de recusa do sistema político brasileiro como um todo, sendo refletido no PT em decorrência do fato de que este movimento surge no momento em que tal partido detinha em seus quadros o titular do mandato da Presidência da República.

O fortalecimento deste sentimento passou também, segundo o professor do Departamento de Ciência Política da Universidade de São Paulo Ricardo Musse, pela sensação de institucionalização da corrupção, causada, conforme aduziu na entrevista fornecida para a mesma reportagem do jornal Brasil de Fato, a partir da exposição midiática do caso que ficou popularmente conhecido como Mensalão, sensação esta que foi ainda mais estimulada quando do início da Operação Lava-Jato, conforme afirmou o professor.

Para além de tudo isso, o cenário econômico em que o Brasil se encontrava em meados da década de 2010 fez com que muitos economistas e políticos - mormente aqueles afeitos aos ideais liberais - chegassem à conclusão que era necessário “modernizar” a legislação trabalhista pátria e, por conseguinte, as relações trabalhistas por ela regidas.

Diante da instauração de um governo de centro direita liderado por Michel Temer, que assumiu a presidência após o juridicamente questionável processo de *Impeachment* movido contra Dilma Rousseff - presidente eleita pelo PT, indicada e apoiada por Lula -, o projeto da “Reforma Trabalhista” avançou e foi aprovado nas duas casas do legislativo federal, sob a promessa de gerar empregos e fazer com que a economia brasileira retomasse a marcha de crescimento vista na década anterior.

Dentre os muitos dispositivos legais que foram alterados pela Lei 13.467/17, que passou a vigorar no mês de novembro do mesmo ano de sua aprovação, após uma *vacatio legis* de 120 dias, um, em especial, chamou a atenção e ligou o alerta de líderes sindicais por todo o Brasil: a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, prevista no Art. 578 da Consolidação, a partir da nova redação.

Esta contribuição, que já tivera sido denominada “imposto sindical”, tendo perdido tal denominação durante a vigência do regime militar no país (1964-1985) sem, contudo, perder as características tributárias tipicamente inerentes aos impostos e era responsável pela maior fatia no “bolo” da arrecadação das entidades sindicais.

Tal medida gerou impactos nas estruturas de todas as entidades típicas do direito coletivo trabalhista: desde os sindicatos propriamente ditos, as federações, confederações e mesmo as centrais sindicais foram fortemente afetadas por esta disposição legal, que passou a exigir a autorização prévia do empregado para que houvesse o desconto anual da contribuição sindical, referente a um dia de salário.

Diante de tal contexto, o presente trabalho tem por objetivo estudar, através de pesquisa bibliográfica, mas também a partir da análise de dados fornecidos pelas próprias entidades sindicais, através da realização de pesquisa empírica junto a dirigentes de entidades sindicais para poder dimensionar o que representou tal alteração legal nas entidades estabelecidas na base territorial da região metropolitana de João Pessoa: saber se houve o perecimento de alguma ou algumas dessas entidades bem como aprofundar-se no que essa redução de receitas causou no “organismo” daquelas entidades que resistiram e resistem a este corte, analisando, por exemplo, o quadro de funcionários e a própria prestação de serviços aos seus associados, entre outras nuances trazidas pela mudança no panorama financeiro sentida por tais entidades.

Mas, para além disso, é também objetivo desta monografia discutir as estratégias de atuação das entidades sindicais pós-reforma trabalhista, e, se possível, buscar colaborar com o fortalecimento de setor tão importante no universo das relações trabalhistas.

2. O SINDICATO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

É do senso comum que os sindicatos estão inseridos dentro do contexto das relações laborais brasileiras, sendo ator importante em muitos momentos da construção de melhores condições de trabalho para os cidadãos que precisam vender sua mão de obra para obter o próprio sustento e o de suas famílias. Mas este capítulo tem como objetivo ajudar a entender melhor a localização do sindicato dentro do ordenamento jurídico pátrio vigente, não restringindo, contudo, sua discussão à posição ocupada pelas entidades sindicais na Constituição de 1988.

2.1. Origens do Sindicalismo no Brasil

No Brasil, as origens do sindicalismo como conhecemos hoje remontam ao período em que o país foi governado por Getúlio Vargas, momento histórico marcado pelo populismo varguista, que usou táticas populistas como meio de legitimação do seu governo, dentre as quais, a criação e o fortalecimento de mecanismos de proteção ao trabalhador, passando pela liberação e fomento das entidades sindicais e sendo o marco maior desse momento histórico a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, durante o período ditatorial do Estado Novo, sob inspiração do modelo fascista italiano.

Contudo, as primeiras entidades que reuniam e organizavam trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e remuneração começam a surgir no País ainda na segunda metade do Séc. XIX, liderada, sobretudo, por imigrantes italianos, portugueses e espanhóis, orientadas por ideais anarquistas. Os autores ainda apontam como fato relevante dentro do contexto do sindicalismo brasileiro a fundação da Confederação Operária Brasileira em 1908, constituída por cerca de 50 associações oriundas de 5 estados da Federação (Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Pernambuco e Rio Grande do Sul), orientada por ideias socialistas e anarco-sindicalistas.

Muito embora o momento histórico em que surgem as entidades sindicais no Brasil, ao menos como se conhece atualmente, apontem para um momento ditatorial, as organizações sindicais existentes no Brasil detêm natureza jurídica de entidades de direito privado. Destaca-se, no entanto, que tal natureza jurídica de direito privado não afasta - ou, ao menos, não deve afastar - o exercício de funções de interesse público, inerentes à defesa dos interesses da categoria - seja econômica seja profissional - que representa.

Ademais, é mister destacar que, de acordo com o ordenamento jurídico pátrio, o critério para associação sindical é o de agrupamento por categoria, reunindo assim, empregados e empregadores de uma mesma categoria em uma determinada entidade sindical, admitindo-se a extensão das respectivas entidades sindicais para atividades análogas, quando aqueles trabalhadores que venham a desempenhar uma ou mais dessas atividades análogas não constitua um quantitativo de pessoal que seja insipiente para sistematizar um sindicato único para aquela categoria.

2.2. Vargas e os Sindicatos

Muito embora haja, no senso comum, uma ideia de simbiose entre o período em que o Brasil foi governado por Vargas e o movimento sindicalista, algumas ponderações se fazem necessárias para que se entenda, de forma mais contundente, a verdadeira relação que existia entre o governo liderado pelo “pai dos pobres” e as entidades sindicais.

Ao analisar a relação entre o Estado e os sindicatos na era Vargas, Amir El Hakim de Paula (2018) aponta dois decretos-lei importantes para propiciar uma regulação maior da ação dos sindicatos: o 19.770/31 e o 24.694/34.

O primeiro desses decretos-lei, como bem aponta De Paula, determina que apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado poderiam atuar de forma legal, determinação que, como vimos anteriormente, vigora no ordenamento jurídico brasileiro até os dias atuais, posto que é necessário a autorização do órgão competente para que seja estabelecido o sindicato.

Ademais, o respectivo decreto tem como um de seus principais alvos, de acordo com o autor, aqueles sindicatos que se orientavam em ideais “sectários”, ou seja, relativos a seitas. Neste diapasão, o autor defende que o verdadeiro alvo eram os sindicatos firmados com base nos ideais anarquistas, que, como vimos anteriormente, ao tratarmos das raízes do movimento sindicalista em nosso país, eram os ideais que baseavam as primeiras instituições sindicais surgidas no território nacional.

O decreto de 1934 por sua vez fica determinado que apenas o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio poderia fixar aos sindicatos uma base territorial mais extensa, devendo ser os sindicatos, como regra geral, entidades de atuação local. Tal medida, segundo De Paula “de forma deliberada tentava dificultar a formação de uma

ampla rede de sindicatos, dificultando ao extremo a constituição das greves de solidariedade” (2018).

Tais medidas, conforme o autor, caracterizam uma ação sistemática do Governo no sentido de dificultar a organização e articulação dos sindicatos com seu congêneres, bem como impedir a formação de organizações sindicais com bases territoriais mais extensas e, por conseguinte, mais difíceis de manter sob o domínio do Estado.

Uma vez enfraquecido o movimento sindical por meio da limitação das bases territoriais que, na prática, inviabilizavam a formação das chamadas “greves de solidariedade”, vem o momento de surgimento do Estado Novo, ocasião na qual, segundo De Paula, o sindicato teve a sua transfiguração de entidade representativa dos interesses dos trabalhadores em entidade assistencialista, contrária à luta de classes e paralela ao Governo, assumindo, de forma ainda mais marcante, o caráter fascista que sempre é dado a este momento da Era Vargas.

Tal caráter formou um movimento sindical “atomizado, incapaz de organizar a sua categoria, burocratizado, empresarial’, totalmente subserviente ao Estado e cujo crescimento, conforme destaca De Paula fez com que diminuísse a luta social, vez que agora o trabalhador se via diante de um movimento sindical que transformara-se em um ambiente tão hostil quanto a própria fábrica, conforme pontuou.

2.3. O Sindicato na CLT

Decretada em 1943 por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas segue vigente até os dias atuais, muito embora, seus quase 80 anos de vigência traduzam-se numa série de alterações, através de diversos dispositivos legais promulgados com o passar dessas décadas. Essas alterações refletem, por óbvio, mudanças no perfil do Brasil como Estado, posto que, apenas para contextualizar, a CLT se manteve vigente mesmo diante de novas manifestações do Poder Constituinte Originário e suas inerentes mudanças no ordenamento jurídico pátrio. Basta lembrar que as Constituições de 1946, 1967 e 1988, foram promulgadas durante a vigência da referida Consolidação, tendo - todas as três Constituições - recepcionado a CLT no ordenamento jurídico pátrio, ainda que cada uma das três Cartas Constitucionais tenha surgido num momento diferente da República brasileira.

Ao decretar a Consolidação das Leis Trabalhistas, Vargas deu às entidades sindicais uma gama de atribuições e funções dentro do ordenamento jurídico laboral

que dava aos sindicatos a condição de protagonistas das relações trabalhistas existentes no Brasil daquele momento do Século XX. Não se pode, evidentemente, ignorar a função política dos sindicatos, e a representatividade que tais instituições tiveram para que o governo ditatorial implantado por Vargas a partir da segunda metade dos anos 1930 fosse legitimado no cenário popular e mesmo aplaudido, vide a alcunha dada a Vargas de “pai dos pobres”.

Contudo, as motivações que levaram Vargas a dar tanto poder aos sindicatos na decretação da CLT acabam por perder relevância na discussão que se pretende trazer a este trabalho, visto que o objeto de estudo, a este ponto da discussão, é tão somente o poder em si conferido às entidades sindicais.

Porém, tal poder, originalmente dado a essas instituições foi, à medida que o tempo transcorreu, sendo mitigado através de dispositivos legais, sobretudo dispositivos que passaram a vigorar durante o período da Ditadura Militar (1964-1985), onde as entidades sindicais que, antes eram importantes aliadas da política de governo implementada pelo governo Vargas passaram a ser vistas como “inimigas” do regime militar, berço de pessoas que eram tidas como subversivas, e passaram a ser, de forma pública e velada alvos de perseguição por parte das forças estatais.

Nos dias atuais, a atuação das entidades sindicais se dá, majoritariamente, no plano coletivo, atuando através da legitimidade representativa da categoria profissional como um todo, atuando em negociações e acordos coletivos, e devendo ser a ponte entre a categoria profissional e o polo empregador, estando este último organizado ou não em um sindicato econômico.

2.4. O Movimento Sindical na Ditadura Militar

Conquanto muitos elementos do movimento sindical verificados durante o período da Era Vargas estivessem, presentes na política sindical estatal adotada pelos governos militares instituídos a partir do golpe de 1964, segundo o entendimento de Gregório (2007), este foi, em sua visão, o pior período da história do sindicalismo brasileiro.

Tal afirmação decorre da constatação que após o fim da Era Vargas o movimento sindicalista teria entrado em uma curva ascendente, onde, embora ainda preso ao Sindicalismo de Estado, teria encontrado espaço para participar da atividade política nacional durante os governos populistas que sucederam a primeira passagem de Getúlio Vargas pelo Palácio do Catete, o que levou às lideranças sindicais daquele

período a acreditar que seriam através da participação no plano governamental que seria determinante para a obtenção e garantia de direitos voltados aos trabalhadores.

Mas a autora entende que foi justo esse não desprendimento do movimento sindical à máquina de custeio e manutenção que havia sido proporcionada pelo Estado em um momento anterior que permitiu que o Governo Militar destituísse e prendesse lideranças do movimento sindical, bem como passasse a controlar as eleições para essas entidades, inclusive, tornando determinados trabalhadores inelegíveis para os cargos de direção das entidades sindicais, além das intervenções praticadas pelo Estado Brasileiro nas sedes dos sindicatos.

2.5. O Sindicato na Constituição Federal de 1988

Alexandre de Moraes afirma que *“o Poder Constituinte originário estabelece a Constituição de um novo Estado [...] tanto [...] no surgimento de uma primeira Constituição, quanto na elaboração de qualquer Constituição posterior”* (2021, p. 56). O renomado autor ainda caracteriza este poder como o suporte lógico da Constituição, em um ordenamento jurídico onde este diploma seja distinto, anterior e fonte da autoridade dos demais poderes constituídos.

Pode-se inferir, portanto, a partir da leitura das ideias de Moraes, que cada nova manifestação do poder constituinte originário em um Estado já estabelecido significa uma quebra paradigmática e, sobretudo, da base principiológica norteadora daquele Estado. No caso do Estado brasileiro e, sobretudo, do surgimento da Constituição vigente, promulgada em 1988 e chamada de “Constituição cidadã”, essa ruptura com as bases norteadoras anteriores parece ficar ainda mais evidente, uma vez que a atual Constituição republicana vem para substituir uma Constituição - e uma Emenda àquela mesma Carta, que, por muitos, é lida como uma nova Constituição - que surgiu num contexto ditatorial e historicamente marcado pelo cerceamento às liberdades individuais e, mormente, políticas.

Ante tal contexto, não é de se surpreender que o Constituinte, ao promulgar a Carta Constitucional hodiernamente vigente, tenha dado às entidades sindicais prerrogativas amplas, tendo reservado um Artigo inteiro da Lei maior nacional para descrever tais direitos das associações sindicais.

Tal Artigo é o Artigo 8º da Constituição Federal vigente, que traz, logo em seu *caput*, a previsão legal daquilo que os teóricos do direito coletivo do trabalho

convencionaram chamar de “princípio da liberdade sindical”, ou seja, o princípio que garante ao trabalhador o direito de se associar à entidades profissionais ou sindicais.

Os 8 incisos deste Artigo têm por escopo garantir, do ponto de vista legal, o bom funcionamento das entidades sindicais, através de dispositivos como o que está contido no inciso I do referido artigo, que diz que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Mais do que propiciar o bom funcionamento das entidades sindicais, o Constituinte Originário, quando da elaboração da Carta de 1988, transformando as entidades sindicais em mais do que simples associação, agindo para que seja garantido a tais entidades o direito ao exercício da atividade sindical o que significa, conforme recorta Alexandre de Moraes (2021, p. 261) da Obra de Canotilho e Vital Moreira “por um lado, o direito de não ser prejudicado pelo exercício de direitos sindicais e, por outro lado, o direito a condições de atividade sindical”. Esse direito, conforme classifica Moraes, compreende 8 elementos, quais sejam:

Liberdade de constituição: Essa é a liberdade, conforme destaca Moraes, que garante o direito de formação dos sindicatos sem prévia autorização legal, vedando assim, a interferência e a intervenção estatal, tendo, por única exceção a tal regra, a condição de não haver, na mesma base territorial, mais de uma organização sindical representando a mesma categoria profissional ou econômica.

Liberdade de inscrição: Esta, conferida ao trabalhador, garante que ninguém seja obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a nenhum sindicato.

Direito de auto-organização: Liberdade que é conferida às entidades sindicais no tocante a sua própria forma de governo, bem como os mecanismos eventualmente utilizados para manifestação da vontade dos associados, desde que respeitada legislação vigente, conforme destaca Moraes.

Direito de exercício de atividade sindical na empresa: Garante às instituições sindicais mas também àqueles que dela fazem parte, sejam como associados seja como dirigentes, o direito de exercer as atividades típicas das entidades sindicais no âmbito das empresas onde vierem a trabalhar, sem que sejam penalizados pelos atos que realizarem em conformidade com a lei entendida em sentido amplo. conforme destaca Moraes.

Direito democrático: É o direito, conferido às entidades sindicais, que mais se parece a um dever. Isto porque, conforme extraído da doutrina de Moraes, este direito é o que impõe a todas as entidades sindicais que estas sigam os princípios norteadores do Estado Brasileiro, devendo realizar eleições periódicas para seus órgãos de gestão, o controle e a responsabilização dos respectivos órgãos, bem como o estabelecimento de *quórum* para as deliberações em assembleias gerais, inclusive, deliberações grevistas.

Direito de independência e autonomia: É o direito que garante às entidades sindicais a faculdade de estabelecer fontes de receitas que independam do Poder Público ou mesmo do patronato, direito de onde surge, por exemplo, as conhecidas mensalidades sindicais.

Direito de relacionamento: É a faculdade, dada pelo Constituinte, conforme destaca Moraes, de manter relações institucionais com outras entidades sindicais, inclusive, internacionais, em respeito ao princípio da solidariedade internacional dos interesses dos trabalhadores.

Estabilidade sindical: É a garantia que é dada, de forma subjetiva aos dirigentes eleitos pelos trabalhadores, garantindo sua continuidade no trabalho durante todo o período que compreende o mandato para o qual foi eleito por seus pares, existindo também, segundo Moraes, num panorama objetivo, posto que o autor entende tratar-se também de uma “imposição constitucional dirigida ao legislador ordinário, que deverá estabelecer adequadas normas protetivas aos referidos representantes” (2021, p. 271).

Para além de todos esses aspectos apontados a partir da leitura da obra de Moraes, outros dois elementos importantíssimos no que diz respeito aos direitos garantidos às entidades sindicais na Constituição Federal de 1988, estes trazidos da leitura da obra de André Ramos Tavares (2022, p. 332), que são a exigência do registro do sindicato no órgão competente, em regra, o Ministério do Trabalho e Emprego, ou a secretaria detentora das atribuições de tal pasta, além da obrigatoriedade da presença do sindicato profissional nas negociações coletivas, como vimos anteriormente.

Contudo, não é apenas o Artigo 8º da Carta Constitucional de 1988 que traz prerrogativas garantistas às entidades sindicais. Quando analisado o inteiro texto da Constituição vigente, pode-se ver, em outros pontos da Lei Maior, a inserção de outras

garantias e prerrogativas, prestigiando as entidades sindicais como um todo ao longo do texto. O Art. 5º, em seu inciso LXX, permite que as entidades sindicais impetrem, ou seja, atuem como sujeito ativo, em ações de Mandado de Segurança Coletivos, a fim de defender os direitos dos seus associados, desde que tais entes estejam em funcionamento há, pelo menos, um ano.

O Artigo 74 da Constituição traz ainda uma outra importante prerrogativa às entidades sindicais quando, em seu §2º, prevê expressamente a legitimidade das entidades sindicais para, na forma da lei, denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União. É interessante observar que este parágrafo confere tal legitimidade a qualquer cidadão para a apresentação de tais denúncias, de modo a derrubar qualquer óbice a esta efetiva denúncia, posto que ainda que a entidade, enquanto pessoa jurídica, não pudesse fazê-lo, o fato do cidadão, ainda que em nome próprio, poder formular as denúncias objetivando resguardar os interesses daquela entidade sindical traduzira-se em uma apuração, por parte do TCU, das supostas irregularidades que viessem a afetar a entidade sindical. No entanto, o fato de a Constituição conferir, de forma expressa, essa legitimidade à entidade sindical institucionalmente entendida denota a nítida intenção do Constituinte em privilegiar a entidade sindical.

Embora, como se demonstrou ao longo deste tópico, a Constituição traga uma série de prerrogativas a fim de prestigiar as entidades sindicais como um todo, esta não foi a postura mantida pelo Estado brasileiro, sobretudo, em determinado momento histórico, onde agentes de Governo, através de mudanças em diplomas legais, mudaram o tratamento conferido pelo Estado a estas entidades, ainda que, em razão da extensa ritualística exigida para que se manifeste o Poder Constituinte Derivado, a Lei maior do Estado Brasileiro ainda prestigie e privilegie as entidades sindicais, como veremos a seguir.

2.6. Sindicatos Patronais

Embora o Direito do Trabalho tenha surgido com a intenção de tutelar os interesses dos trabalhadores, hipossuficientes nas relações laborais, tal ramo da Ciência Jurídica não pode deixar de dialogar com o outro polo dessas relações: o polo empregador.

Neste sentido, a legislação laboral pátria permite que as entidades sindicais também possam ser constituídas com a intenção de representar e tutelar os interesses

dos empregadores, possibilitando, assim, a formação de sindicatos que representem os interesses das categorias econômicas.

A constituição da categoria econômica - assim como de categoria profissional, ressalte-se - não restringe à prática da mesma atividade fim, podendo estar imbuídas dentro do conceito de categoria econômica, atividades similares e conexas, sendo as similares, para Zaffari e Giacomelli “aquelas que se assemelham, que são análogas, como hotéis e restaurantes” e as conexas, para os mesmos autores são “as que não se assemelham, mas se complementam, como ocorre na construção civil” (2021, p. 34).

Os sindicatos patronais podem, além de representar os interesses das empresas a ele filiadas, disponibilizar serviços à sociedade como um todo, não devendo ser confundidos com as entidades integrantes do chamado Sistema S (SESC, SENAC, SESI, p. ex.), posto que tais entidades são conhecidas por serem prestadoras de serviços sociais autônomos, tendo a natureza jurídica de entes paraestatais, posto que são criados a partir de lei que os institua e se submetem aos princípios gerais da Administração Pública, conquanto os sindicatos patronais funcionem, como vimos, sob a natureza jurídica de direito privado, não se submetendo, portanto, a tais princípios.

Um aspecto relevante dos sindicatos patronais é que, por atuarem como unidade em relação aos seus filiados, terminam por ganhar uma relevância no cenário político, vez que aquela entidade, como representante de todo um segmento da economia, pode representar tal segmento não só nas situações que digam respeito à relação entre as empresas que constituem aquele setor naquela base territorial e seus respectivos empregados, mas também junto ao poder público, pleiteando, junto aos governos, melhores condições para o desenvolvimento daquela categoria econômica.

2.7. Das Negociações Coletivas

Tais dispositivos, são oriundos de negociações coletivas de trabalho, onde há, uma comunicação mútua, entre as duas partes envolvidas, que tem por escopo alinhar interesses que, num primeiro momento parecem opostos, mas que, são passíveis de acordo, buscando, ambas as partes, conciliar os interesses contrapostos a fim de que quem esteja envolvido na negociação possa sair ganhando, não sendo condição *sine qua non* para a referida negociação a supressão completa dos interesses de uma parte frente aos interesses da outra parte.

Tomando por base a premissa de que há, nas partes que “sentam à mesa de negociação”, o interesse em negociar sobre os pontos de divergência existentes naquela relação empregatícia, a principal distinção que se tem entre os acordos e as convenções coletivas de trabalho diz respeito à representação do polo empregador. Quando se trata de convenção coletiva, tem-se, necessariamente, a parte empregadora representada por um sindicato representante daquela categoria econômica. Contudo, no caso de acordos coletivos, a legislação preconiza que pode ser firmado entre uma ou mais empresas atuantes em determinado seguimento da atividade econômica, sem que haja a necessidade de pluralidade de empregadores e, mesmo quando se configura tal pluralidade, não é necessário que estas apresentem a vinculação ao sindicato da categoria econômica que pode, inclusive, nem sequer existir dentro daquela base territorial.

Como característica marcante dessa distinção entre acordo e convenção coletiva, o que a doutrina do direito coletivo do trabalho entende é que a convenção coletiva, dados os seus atores, vai conter características mais objetivas e genéricas, conquanto os acordos coletivos, pela faculdade de serem aplicáveis a apenas uma empresa daquele segmento econômico poderão conter aspectos peculiares à realidade daquele ente empregador.

2.8. Das motivações e discussões acerca da necessidade de uma reforma trabalhista no Brasil

Para alguns autores que estudaram as motivações da “Reforma Trabalhista”, além dos aspectos econômicos envolvidos, tal reforma se mostrava necessária à legislação laboral em virtude do surgimento de novas configurações para as relações de trabalho, que teriam desconfigurado, para alguns autores, a hipossuficiência do empregado consagrada na CLT, em razão da subordinação técnica invertida, onde o empregado, através dos seus conhecimentos técnicos, é detentor de uma capacidade de produzir lucros à empresa mais vultosos do que simplesmente quando exerce trabalhos manuais, atividades laborais que, para estes autores, constituíam a ampla maioria das relações de trabalho que existiam no Brasil quando da decretação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Há que destacar ainda que essa capacitação técnica que surge na seara das relações trabalhistas é possibilitadora de uma condição de “paridade de armas” entre

o empregado e o empregador quando do momento da negociação do contrato de trabalho.

Em entrevista à revista Exame (2017), José Velloso Dias Cardoso, então presidente da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq), comemorou a aprovação da Reforma dizendo que tal lei permitiria a ascensão à legalidade de um considerável quantitativo de pessoas que exerciam suas respectivas atividades laborais no campo da informalidade. Na ocasião, o empresário ainda defendeu que a aprovação da Reforma seria atrativa para investidores estrangeiros, que, conforme disse, não se sentiriam atraídos a investir no país em decorrência primordialmente do risco trabalhista.

A diretora executiva e jurídica da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) quando da aprovação da Reforma Trabalhista, Luciana Freire, disse que a entidade estava “satisfeita”, alçando à condição de pilar da reforma trabalhista a prevalência do negociado sobre o legislado, medida igualmente elogiada por Cardoso, que alegou que tal medida seria de caráter fortalecedor para as entidades sindicais.

2.9. Modalidades problemáticas de relações trabalhistas

O objetivo deste subitem é trazer à discussão modalidades de relações trabalhistas entendidas como modernas, através dos conceitos nos quais foram fundados, e que, contudo, apresentam, quando aplicadas à realidade social brasileira, se mostram cruéis e, por vezes, desumanas para com aqueles trabalhadores que a elas se submetem ante a necessidade de prover seu sustento.

2.9.1 Uberização

A ideia de “uberização”, por exemplo, parte, assim como o nome sugere, do aplicativo de transporte de passageiros Uber, e pauta-se na ideia de liberdade do trabalhador, que passa a ser seu próprio gerente e, assim agindo, pode comandar sua própria jornada de trabalho, escolhendo quando trabalhar e por quanto tempo, estando vinculado a alguma pessoa jurídica – no caso do aplicativo cujo nome baseia esse conceito, a vinculação é com o próprio aplicativo, mas o conceito também se aplica àqueles empregados vinculados a empresas de outros ramos da atividade econômica, desde que a relação em si obedeça os preceitos do aplicativo -, atendendo às demandas daquela pessoa jurídica com a qual mantém alguma relação que, como vimos, não se configura como uma relação trabalhistas nos moldes preconizados pela

legislação pátria pela falta de algum ou de alguns elementos dentre os caracterizadores de uma relação trabalhista típica.

É comum, por exemplo, nas relações que se desenham dentro do contexto de “uberização”, que inexista a característica da habitualidade, vez que ao se cadastrar como motorista “parceiro” da plataforma de transporte, não há a exigibilidade, por parte da plataforma, de que aquele parceiro desenvolva sua jornada em um horário específico ou que esteja à disposição da plataforma em determinados horários, sendo a habitualidade, quando existente, uma “faculdade” que é conferida ao trabalhador, que pode, por exemplo, fazer esse trabalho por demanda como uma complementação da renda frente a uma atividade laboral principal.

O grande questionamento que se faz no contexto brasileiro contemporâneo é justamente com relação ao fato de que muitos desses trabalhadores, ante ao cenário de aumento do desemprego ocasionado pela crise econômica vivenciada pelo Brasil desde meados da década passada, agravada pelo contexto trazido pela crise sanitária decorrente da pandemia global de COVID-19, passaram a valer-se dessas relações, nos termos oferecidos pelas plataformas, para, definitivamente, sustentarem suas famílias, o que faz com que tais trabalhadores, por vezes, passem o dia todo à disposição daquela plataforma à qual está conectado – sendo mais comuns as plataformas de transporte de passageiros e entregas de alimentos e mercadorias -, gerando assim uma jornada que excede a jornada legal.

Não obstante o excesso de horas trabalhadas, também não é incomum, na realidade das ruas, encontrar trabalhadores que, diante da necessidade de sustentar as próprias famílias, exercem suas atividades durante os sete dias da semana, sem repouso, já que, inexistindo um contrato de trabalho formal, este repouso não seria remunerado e, muitas das vezes, tais trabalhadores são os únicos provedores de suas casas.

Além da inexistência da obrigatoriedade de um horário de trabalho fixo, descaracterizando assim a habitualidade inerente às relações laborais, outro ponto que é muito difícil de caracterizar ante esse tipo de relação é a onerosidade. Isto porque o valor que é repassado pela plataforma ao trabalhador não sai do caixa da empresa, e sim, da demanda que é apresentada pelo usuário final daquele serviço, de modo que, não havendo demanda para a plataforma, esta não movimentará dinheiro, logo, não haverá serviço para aquele empregado e a plataforma não será,

pelos termos do contrato firmado com trabalhador, obrigada a remunerá-lo com qualquer recurso. Logo, só há ônus para a plataforma quando há demanda para a mesma, de forma que vê-se dificultada a imputação da onerosidade por aquele trabalho diretamente à plataforma.

2.9.2. Pejotização

Quando se fala em “pejotização”, por sua vez, tem-se um fenômeno que, por mais parecido que seja à uberização no tocante à frieza para com o trabalhador, apresenta distinções marcantes daquele modelo de relações laborais.

Nas relações “pejotizadas”, como o nome sugere, o que se tem, na prática, é um contrato entre duas empresas, já que, os contratos são firmados entre pessoas jurídicas. Neste tipo de relação, a empresa contratante exige que a pessoa física faça seu registro como pessoa jurídica – em regra, como Microempreendedor Individual -, para contratar a nova empresa estabelecida pela pessoa que almeja sua contratação.

Uma vez instituída a nova Pessoa Jurídica – ou PJ, daí o termo “pejotização” -, a empresa tomadora de serviços estabelece com esta nova empresa o contrato, contudo, o que vai acontecer na realidade, posto que tais empresas serão compostas tão somente pelo empresário, é que aquele serviço firmado será prestado necessariamente por aquela pessoa, nos termos do contrato de prestação de serviços firmado.

Na prática, o que se dá é uma espécie de terceirização de si mesmo, posto que o empregado constitui uma empresa onde ele é o único contratado e deve, por conseguinte, prestar o serviço contratado pela tomadora. Neste cenário, constata-se a presença de todos os elementos de uma relação trabalhista típica: contudo, uma vez que o contrato é firmado entre duas empresas, quem se incumbe dessas características é a empresa prestadora de serviços que, legalmente, não sofre qualquer impedimento quanto à admissão de novos empregados, o que, na prática, é extremamente raro de ser visto.

Esta modalidade de prestação de serviços, conquanto tenha em sua essência todos os elementos de uma relação trabalhista típica, não é assim considerada, conforme exaustivamente dissertado, por se dar entre duas pessoas jurídicas, o que se faz, em regra, com o intuito de driblar as obrigações acessórias ao contrato de trabalho.

Uma vez que quem mantém contato com a empresa tomadora de serviços é uma outra empresa, a primeira não é obrigada a cumprir nenhuma obrigação para além daquilo que foi contratado, no caso, o preço a ser pago por aquele serviço.

Assim sendo, a responsabilidade pelo recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a Contribuição Previdenciária, o pagamento e a concessão das férias e o pagamento da gratificação natalina – o popular décimo-terceiro salário – saem da responsabilidade da empresa que, efetivamente, recebe os serviços daquele trabalhador, uma vez que ele não é seu empregado e sim, sócio de uma nova empresa.

Disso decorre, na prática, que é o próprio trabalhador o responsável por fazer uma poupança para se resguardar diante da ausência de trabalhos para sua nova empresa, bem como por se preparar para a velhice, seja através do pagamento de um plano de previdência privada, seja através de outros investimentos.

Ademais, nessa modalidade de contrato é também o próprio trabalhador quem é responsável por garantir dinheiro para que, querendo – e, evidentemente, podendo – possa desfrutar de descanso ao longo do ano, bem como obter os valores que obteria a título de gratificação natalina, vez que as empresas tomadoras dos serviços não tem, por obrigação contratual firmada com a empresa prestadora de serviço – leia-se, o próprio empregado laborando através de uma Pessoa Jurídica – o dever de pagar por algo que não foi contratado.

Como se não bastassem todas essas peculiaridades, criação massiva de Pessoas Jurídicas com essa intenção, tende a criar um ambiente não de livre mas de ampla concorrência entre os trabalhadores que recorrem a esse método de contratação, que terá, como consequência lógica de mercado, a apresentação de ofertas cada vez menores, ante a variedade de profissionais-empresas, que aceitarão tais ofertas a fim de garantir o sustento de suas famílias.

Este cenário é evitado através da formalização dos contratos de trabalho individuais, uma vez que todos esses contratos devem cumprir requisitos como o salário-mínimo. A hipótese da concorrência na prestação dos serviços é obstaculizada pelo próprio salário-mínimo nacional, mas não só por ele, é também obstaculizada por medidas como as convenções e acordos coletivos de trabalho, já que tais pactos laborais coletivos podem oferecer – e, na maioria das vezes, oferecem, de fato –

condições salariais e de jornada de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores do que as preconizadas pela CLT.

2.10. A Mudança de postura do Estado em relação aos Sindicatos a partir da Reforma Trabalhista

Um importante marco recente na legislação trabalhista brasileira é a Lei 13.467/2017, que ficou conhecida como a reforma trabalhista, que visava modernizar a legislação trabalhista brasileira, de modo a criar, no Brasil, um ambiente mais propício e convidativo às empresas internacionais, visando gerar mais empregos no país, frente ao número cada vez maior de desempregados que se vislumbrava no Brasil.

Foi criado um forte aparato pela casa civil, através da concessão de emendas a deputados e senadores, tendo por escopo o voto favorável daqueles parlamentares à proposta de reforma trabalhista apresentada ao Congresso Nacional pelo então Presidente da República, Michel Temer, de modo que, em 26 de Abril de 2017 teve o texto aprovado na Câmara dos Deputados, por 296 votos, contra 177 negativos. No Senado, o texto foi aprovado em 11 de Julho, por 50 votos a 26 e sancionada por Temer dois dias depois, sem vetos ao texto aprovado no Senado Federal.

Depois de todo o aparato despendido pelo governo para que a reforma fosse aprovada nas duas casas do legislativo, a efetiva aprovação foi, à época comemorada por membro do legislativo em todas as esferas, como o então líder do governo na Câmara, o deputado Aguinaldo Ribeiro (Progressistas-PB) e o então deputado estadual José Dias (PSDB-RN), gerando críticas negativas da parte daqueles que foram contrários à aprovação do texto da reforma, como o deputado estadual Moritos Matos (à época no PDT-SE).

A leitura do texto da Lei 13.467 aponta, desde o primeiro instante em que trata do direito do trabalho lido coletivamente, para um caminho de enfraquecimento às entidades sindicais já estabelecidas. A reforma trabalhista cria, na Consolidação das Leis Trabalhistas, o Artigo 510-A, que prevê a criação, nas empresas com mais de duzentos empregados a eleição de uma comissão para representá-los, tendo por finalidade promover o entendimento direto entre empregados e empregadores.

Tal comissão parece facilitar a negociação entre ambos os polos da relação trabalhista sem a necessidade da intermediação sindical e demonstra, no primeiro plano, a tentativa de facilitar e desburocratizar as negociações coletivas, inclusive,

garantindo aos seus membros a mesma estabilidade legalmente prevista para os dirigentes de entidades sindicais. Contudo, esta comissão, por atuar apenas naquela empresa não demanda uma maior estrutura e não tem obrigações legais a cumprir para com os empregados representados, diferentemente dos sindicatos, não se fazendo necessário - ao menos numa leitura curta, evidentemente - nenhuma forma de custeio por parte dos empregados representados por aquele colegiado, diferentemente das entidades sindicais que, além de ter uma série de contraprestações às quais são obrigadas a fornecer aos membros da categoria profissional, demandam, em razão do campo de atuação ampliado em relação a tal comissão, a manutenção de uma estrutura funcional, incluindo coisas como sede social, quadro de pessoal próprio e veículos, para poder realizar eventuais fiscalizações no âmbito das empresas abrangidas em sua base territorial. Neste sentido o sindicato perde parte de sua funcionalidade, pelo menos no que diz respeito àquela empresa onde a comissão foi estabelecida, vez que já existe a comissão negociando diretamente com os empregadores, para além do eventual desinteresse dos próprios empregados que, com a comissão, não mais precisam se filiar aos sindicatos laborais para serem representados em negociações coletivas junto a seu empregador.

No entanto, não foi este o dispositivo legal que mais atacou o funcionamento das entidades sindicais. A Lei 13.467 alterou ainda o disposto no Artigo 578 da CLT, retirando a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical, vinculando tal recolhimento à autorização prévia e expressa do empregado, dispondo, inclusive, sobre o período do ano em que deveria se dar a apresentação de tal autorização.

Esta retirada representou uma queda de mais de 90% nas receitas das entidades sindicais entre 2017 - último ano em que vigorou a obrigatoriedade - e em 2019, onde a retirada da obrigatoriedade estava “consolidada”, segundo apurou o jornal Poder 360 (2019), que apontou que as receitas das entidades sindicais como um todo - aí compreendidos os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais -, saindo de R\$ 3,64 Bilhões em 2017 para R\$ 128,3 Milhões em 2019.

Tal redução brusca e abrupta no sistema de custeio das entidades sindicais significou a necessidade de ajustes no funcionamento daquelas entidades e na dinâmica de existência delas como um todo, afetando as entidades sindicais

estabelecidas em todo o território nacional, como se demonstrará mais adiante, a partir do recorte espacial que compreende o município de João Pessoa e sua região metropolitana.

3. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A prestação que se convencionou chamar de contribuição sindical não encontra, nem na doutrina nem no senso comum uma nomenclatura pacificada, sendo também chamada de imposto sindical. A intenção deste capítulo é discutir as origens destas terminações e, principalmente, acima de qualquer nomenclatura, a verdadeira natureza jurídica desta prestação pecuniária, bem como as alterações que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe sobre esta natureza.

3.1. “Contribuição” Sindical?

A partir de uma leitura que permita ao leitor ver as alterações dadas às redações dos dispositivos legais, como, por exemplo, a leitura que o *website* do Planalto oferece ao cidadão que a ele acessa, pode-se perceber que a terminologia adotada para se referir à prestação preconizada pelo Art. 579 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi mantida “intacta” desde o Decreto que consolidou tais leis, em 1943.

Disto se observa, por exemplo, que a primeira nomenclatura utilizada para se referir à tal verba era “imposto sindical”, terminação que foi editada em 1943 ainda no governo de Getúlio Vargas e só veio a ser abandonada quando, já em 1967, sob a égide do regime ditatorial militar, quando o Brasil era presidido pelo Marechal Humberto de Alencar Castello Branco, através do Decreto-Lei de n.º 0229 que adotou a terminação de “contribuição sindical”, a qual segue adotada pela legislação laboral pátria até hoje. Mas afinal, o que é um imposto, o que é uma contribuição, quais as diferenças entre eles e, finalmente, qual a natureza jurídica da contribuição sindical? Vejamos a seguir.

3.2. Imposto

A definição de Imposto trazida pelo Artigo 16 Código Tributário Nacional (CTN) traduz esta modalidade tributária como o tributo “*cuja obrigação tem por fato gerador uma situação independente de qualquer atividade estatal específica, relativa ao contribuinte*” (Brasil, 1966). Ou seja, o fato gerador do tributo da modalidade imposto independe da atividade estatal, sendo, portanto, relativo ao próprio contribuinte.

A independência do Imposto em relação a qualquer atividade estatal específica leva o questionamento sobre qual seria a hipótese legal para a exigibilidade do crédito tributário que tem por origem o imposto. A resposta deste questionamento, segundo

Schoueri (2022, p. 216), passa pela análise do texto constitucional, mais precisamente o Art. 167, IV, que institui o princípio da não afetação.

A partir da não afetação da receita oriunda de todos os impostos, a conclusão a qual o autor chega sobre a hipótese de exigibilidade dos impostos é de que foram instituídos “*para cobrir as despesas gerais do ente tributante*” (Schoueri 2022, p. 216).

Contudo, tal característica se torna mais marcante naqueles impostos que são classificados como impostos “fiscais”, ou seja, impostos que têm, em sua motivação, o objetivo de custear a manutenção da máquina estatal, havendo ainda, os impostos chamados de “extrafiscais”, impostos que foram instituídos pelo Constituinte com o objetivo não de arrecadar para manter as contas públicas em dia e sim para equilibrar a balança comercial, taxando, por exemplo, de forma mais drástica aqueles produtos oriundos de países estrangeiros e diminuindo a taxa sobre os produtos brasileiros destinados à comercialização no exterior, como forma de desestimular a importação e estimular a exportação, buscando, assim, manter a balança comercial brasileira em posição, superavitária, ou seja, exportando mais do que importando.

Um exemplo de imposto fiscal é o Imposto de Propriedade de Veículos Automotores, o IPVA, um imposto cuja competência de instituição e cobrança foi dada pela Constituição de 1988 aos Estados. Analisando este imposto, tem-se que seu fato gerador é a propriedade de veículo automotor, assim sendo, independe, por exemplo, da cilindrada do veículo, da propriedade de um bem imóvel ou, analisando as contraprestações estatais as quais o CTN afasta do fato gerador de incidência dos impostos, a incidência do referido imposto independe do nível de pavimentação da rua onde reside o proprietário do veículo, estando configurado, assim, o fato gerador pela simples propriedade daquele bem, no caso, veículo automotor.

Por outro lado, são exemplos de impostos extrafiscais, ou seja, aqueles impostos que, como visto, buscam equilibrar a balança comercial brasileira, o Imposto de Importação e o Imposto de Exportação, que, conquanto tenham fatos geradores distintos - caso contrário, constituiriam o mesmo imposto, ou encontraria-se ferindo o princípio da proibição à bitributação -, estão inseridos no contexto do comércio entre brasileiros e estrangeiros, diferindo-se quanto à origem e, por conseguinte, o destino dos produtos comercializados. Embora produzam recursos para o erário público, a finalidade de tais impostos é buscar o equilíbrio na balança comercial brasileira,

tornando-a superavitária, através do desestímulo à importação e do estímulo à exportação dos produtos envolvidos.

3.3. Contribuição

Quando se fala em contribuição, a definição advinda do dicionário é, não surpreendentemente, a definição que mais se aproxima daquela definição que o legislador conferiu, ou seja, também na dialética própria do direito tributário brasileiro tem-se por contribuição o quinhão, ou a parte cabível a cada um dos contribuintes no universo daquela despesa, quando considerada de forma integral.

Neste sentido, a legislação tributária brasileira prevê dois tipos de contribuição: as contribuições sociais e as contribuições de melhoria, cujas definições exploraremos a seguir.

3.3.1. Contribuições de Melhoria

Tal qual o imposto, cuja definição foi explorada no tópico 3.2, o diploma legal que traz a definição de contribuição de melhoria é o CTN, de 1966. E o Código Tributário Nacional define esta modalidade de tributo como a contribuição *“instituída para fazer face ao custo de obras públicas de que decorra valorização imobiliária, tendo como limite total a despesa realizada e como limite individual o acréscimo de valor que da obra resultar para cada imóvel beneficiado”* (Brasil, 1966).

A justificativa deste tributo, conforme a doutrina tributarista, se baseia no fato de que *“obras públicas podem beneficiar a um determinado grupo, geralmente localizado nas proximidades da obra, não se legitimando que toda a coletividade suporte o custo da obra”* (Schoueri 2022, p. 210).

Tal tributo tem, ainda, uma vinculação ao benefício obtido pelo contribuinte, dado que a obra pública tem, por excelência, o objetivo de beneficiar toda a coletividade, não sendo passível de oneração pelos custos daquela obra apenas os contribuintes beneficiados com aquela obra, não estando tal benefício vinculado a uma valorização da propriedade daquele contribuinte localizada próxima do local da obra pública.

A simples leitura desta definição trazida pelo CTN já permite que seja a contribuição de melhoria permanentemente excluída do rol de possíveis classificações quanto à natureza jurídica da contribuição sindical. Vejamos, agora, a definição legal que é conferida às contribuições sociais.

3.3.2. Contribuições Sociais

As contribuições sociais, por sua vez, têm, como o nome sugere um caráter social marcante que permite a fácil distinção das contribuições vistas no tópico 3.3.1, sob a ideia de que a instituição daquelas contribuições pressupõe o acréscimo no patrimônio do contribuinte, estando a exigibilidade de tal tributo vinculada e restrita à existência e ao *quantum* de tal acréscimo.

Schoueri, de maneira enfática, pontua que *“do ponto de vista das circunstâncias para sua instituição, exclusivamente, não haveria razão para um estudo separado das contribuições sociais. Têm elas hipóteses tributárias próprias de impostos. O que as caracteriza e diferencia daquela espécie tributária é a sua afetação”* (2022, p. 231). Ou seja, na visão do autor, tais contribuições encontram-se muito mais próximas dos impostos do que das contribuições de melhoria, por exemplo.

Distintos são, por óbvio, os fatos geradores que ensejam o pagamento da contribuição social sobre o lucro líquido das empresas - a Contribuição Sobre Lucro Líquido, ou simplesmente CSLL - que tem seu fato gerador, como o nome aponta no lucro obtido pela empresa pagadora da referida contribuição e as COFINS, que tem como fato gerador a própria obtenção da receita por parte da empresa.

Assim sendo, pode-se perceber que, muito embora as entidades sindicais tenham forte apelo social e função social de extrema relevância no contexto brasileiro, não se pode, ao menos não se tomarmos por base as contribuições sociais previstas pelo ordenamento jurídico pátrio, considerar a contribuição sindical como uma contribuição social, deixando ainda em aberto a pergunta sobre a natureza jurídica da contribuição sindical preconizada pelo Artigo 579 da CLT.

Isto porque a afetação das receitas das contribuições sindicais é voltada para a atuação social da União, conforme pontua Schoueri (2022, p.231), e usadas, em regra, para financiar as instituições que constituem o chamado sistema S, que como vimos, encontra sua natureza jurídica na ideia de entidades paraestatais, submetidas aos princípios gerais que regem a Administração Pública, conquanto os Sindicatos não se enquadrem nesta definição, tendo por natureza jurídica o direito privado.

Contudo, há que se observar que tratamos ao longo dos tópicos 3.2 e 3.3 tão somente espécies de tributos, não nos aprofundando sobre a definição legal que foi conferida ao gênero tributo, o que veremos a seguir.

3.4. Um conceito “esquecido”

Conforme visto no encerramento do item anterior, discutimos ao longo do presente capítulo sobre a natureza jurídica da contribuição sindical, tendo explorado conceitos de espécies tributárias a fim de conseguir enquadrar a contribuição objeto do presente estudo em alguma das definições possíveis, no entanto, não tratamos, em momento algum, acerca da definição legal do tributo em si.

O CTN, da mesma forma que define as espécies, define também o gênero tributo, fazendo-o em seu Artigo 3º, que preconiza que *“tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”* (Brasil, 1966).

O enquadramento de referida prestação pecuniária dentro do conceito de tributo tem sua relevância no modo de como a cobrança dar-se-á em relação ao contribuinte, posto que um tributo deve ser cobrado *“segundo condições e limites impostos pelo ordenamento jurídico, a começar pela própria Constituição Federal”* (Schoueri 2022, p. 152).

E, uma vez *“negada a natureza tributária, por outro lado, aquele regime jurídico não se aplicará, devendo-se investigar, a cada caso, quais as regras jurídicas aplicáveis”* (Schoueri 2022, p. 152).

Cabe a nós agora, portanto, analisarmos o disposto no Artigo 579 da CLT à luz da definição de tributo do CTN para sabermos se a contribuição sindical tem natureza jurídica tributária. Para isto, faz-se imperioso destacar que a análise será feita com base em duas redações do Artigo 579 da CLT: a redação que vigorou de 1967 até 10/11/2017, ou seja, o período que vai da supressão do termo “imposto” até o início da Lei 13.467/17, a reforma trabalhista e a redação que passou a vigorar a partir do início da vigência deste diploma legal.

3.4.1 Como se cobrava entre 1967 e 10/11/2017

Anteriormente, o Artigo 579 da CLT dispunha que *“a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão”* (Brasil, 1943). Desta redação pode-se desprender 4 dos 5 elementos caracterizadores do tributo, conforme explanaremos a seguir.

Se tributo é prestação pecuniária compulsória e a contribuição sindical, nos termos ora estudados, é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, vê o primeiro ponto de identidade entre a definição de tributo e a contribuição sindical.

O segundo elemento caracterizador do tributo presente no caput do Artigo 579 da CLT é o ponto que se refere à não constituição de tal prestação como sanção de ato ilícito. Neste sentido, parte-se do pressuposto de que o Estado jamais regulamentaria qualquer profissão que praticasse, em seu mister, qualquer ato ilícito, e, por conseguinte, permitiria o estabelecimento de qualquer entidade representativa profissional coletiva - leia-se sindicato -, de modo que, se há sindicato para aquela categoria profissional ou econômica, há um pressuposto de legalidade na atividade desempenhada pelo contribuinte, ou seja, no fato gerador.

O terceiro elemento típico do tributo que encontra identidade com a redação do Artigo 579 da CLT anterior à vigente é a instituição em lei, que, se exaure por si só. Ora, se a contribuição sindical é prevista pela própria CLT, não há que se discutir a sua instituição, vez que foi instituída pela referida Consolidação.

O quarto elemento configurador do tributo previsto na redação anterior do Artigo ora estudado é a cobrança mediante atividade administrativa plenamente vinculada. Tal situação remonta ao estudo do direito administrativo, mais precisamente dos atos administrativos. Neste diapasão, cabe rememorar que ato administrativo plenamente vinculado é aquele cuja prática, pelo agente da Administração Pública, dispensa o julgamento dos critérios de oportunidade e conveniência, devendo ser praticado, portanto, a partir de critérios estritamente objetivos. No contexto da contribuição sindical conforme a descrição legal ora estudada, a CLT não traz nenhuma hipótese de discricionariedade aos agentes públicos quando da cobrança da referida contribuição, estando assim sua cobrança, conforme os termos legais, plenamente vinculada à existência de contrato de trabalho.

Há um outro elemento na definição de tributo fornecida pelo CTN que não se encontra previsto no Art. 579 da CLT, que é justamente o que dispõe sobre o tributo ser em moeda ou “cujo valor nela se possa exprimir”. A omissão deste elemento nos dispositivos regulamentadores da contribuição sindical seria suficiente, assim como a omissão de qualquer uma das outras características definidoras dos tributos, para

retirar da contribuição sindical a natureza jurídica tributária. Contudo, tal omissão, ao menos na redação Celetista ora analisada, não se configura.

A omissão mencionada anteriormente não se configura pois o Artigo 580, I, da mesma Consolidação, cuja redação data de 1976, prevê que a contribuição será recolhida em parcela única na *“importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração”* (BRASIL, 1943).

Quando tal disposição é lida em consonância com o Art. 463 da mesma consolidação, que, por sua vez, preconiza que o pagamento do salário se dará em moeda corrente, tem-se a satisfação do último elemento caracterizador do tributo nas disposições acerca da redação anterior da CLT, dando, àquela forma de cobrança da contribuição sindical, a natureza jurídica tributária, embora, como vimos ao longo deste capítulo, fosse tal caracterização, a de um tributo *sui generis*, vez que não se enquadrava em nenhuma das espécies típicas de tributo trazidas pelo CTN. Contudo, a reforma trabalhista alterou sensivelmente tais percepções, como veremos a seguir, ao analisarmos a redação vigente do Art. 579 da CLT.

3.4.2. Como se cobra atualmente

Com o advento da Lei 13.467, a redação do Artigo 579 da CLT passou a condicionar o recolhimento da Contribuição Sindical à autorização prévia por parte do empregado contribuinte, retirando assim a característica da compulsoriedade da prestação, de modo que não mais estando preenchidos os 5 elementos que o CTN preconiza como caracterizadores dos tributos, perde-se a natureza jurídica tributária, ao menos na forma de cobrança atualmente vigente pela legislação pátria.

Assim sendo, muito embora tenha perdido a natureza jurídica de tributo, a contribuição sindical segue sendo uma “parcela” a ser paga de natureza jurídica única, visto que não se enquadra mais como tributo, como vimos ao longo deste tópico e, ao mesmo tempo, não pode ser taxada como uma contribuição social, conforme detalhadamente explorado ao longo do subtópico 3.3.2., passando a ser, a partir do início da vigência da Reforma Trabalhista, uma contribuição oriunda da “benevolência” do trabalhador para com a entidade sindical representante da categoria profissional à qual faz parte, posto que nem mesmo as negociações coletivas podem conferir novamente o caráter da compulsoriedade à contribuição sindical, conforme entendimento adotado pelas cortes trabalhistas Brasil afora.

Diante de todo esse cenário, muito se discutiu sobre a constitucionalidade do dispositivo da Reforma Trabalhista que retirou a compulsoriedade da referida contribuição. Afinal, poderia, uma lei ordinária, “extinguir” um tributo?

3.5. As Instituições e a “extinção” do tributo Sindical

Prefacialmente, cabe trazeremos ao leitor que o título do item atual é fruto, inicialmente, do que construímos ao longo do presente capítulo no sentido de apontar, como fizemos, a natureza jurídica de tributo que era conferida à Contribuição Sindical na redação que a Consolidação das Leis Trabalhistas entre 1967 e Novembro de 2017, sendo cunhado o termo extinção em decorrência do que também restou demonstrado ao longo do presente estudo, no sentido de que a “quebra” de um dos requisitos que o Código Tributário Nacional é capaz de extinguir aquele tributo, ainda que, no caso em tela, o desconto possa continuar sendo efetuado, nos termos que a própria CLT preconiza e continua mantendo todas as demais características tipificadoras dos tributos.

Explicado o título do subitem atual, é necessário revisitarmos o contexto em que surge a retirada da compulsoriedade dessa referida contribuição.

É cediço que tal situação surge no contexto de uma reforma trabalhista ampla, que aplacou mais de uma centena de modificações na legislação laboral pátria, e que, tanto pela extensão das modificações, como pelo seu quantitativo e, ainda, pela natureza de tais mudanças, gerou um amplo levante das instituições que atuam, no universo laboral, em defesa dos trabalhadores e trabalhadoras contra aprovação de tal dispositivo.

A Central Única dos Trabalhadores, a CUT, maior central sindical brasileira, que conta, segundo seu próprio *website*, com mais de 3 mil entidades associadas e mais de 20 milhões de trabalhadores na base, classificou, em artigo publicado no mesmo site, em abril de 2017, portanto, três meses antes da aprovação da referida Reforma, a suposta “modernização” como “desastre completo” e “projeto nefasto” (CUT, 2017).

Em igual sentido, o Procurador do Trabalho Tiago Muniz Cavalcanti, relatou, por sua vez, em texto que atualmente se encontra replicado no *website* oficial da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, direitos que os trabalhadores perderiam com a aprovação da Reforma Trabalhista, ápice, segundo o douto

Procurador, da *“tentativa de devastar inteiramente o aparato jurídico-normativo trabalhista”* (MPT, 2017).

No entanto, como vimos, a reforma foi aprovada e, embora o seu dispositivo que se constitui como objeto do nosso estudo tenha sido alvo em pelo menos 16 ações ajuizadas contra a Reforma Trabalhista, conforme apontado pela jornalista Gabriela Coelho (Conjur, 2018), o pleno do Supremo Tribunal Federal, ou seja, a mais alta composição judicial prevista pelo nosso ordenamento jurídico entendeu, no julgamento da ADI 5794, pela Constitucionalidade do dispositivo, sob a alegação, do ministro Luiz Fux, de que não seria possível tomar capital para financiar sindicato sem o consentimento do empregado, voto endossado pelos ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Carmen Lúcia.

Votaram, na ocasião, pela inconstitucionalidade do dispositivo os ministros Edson Fachin, Dias Toffoli e Rosa Weber. Fachin, aliás, foi o relator da referida ação e sustentou que a retirada da compulsoriedade do tributo sindical, que seria, segundo o ministro, autorizado pela Constituição Federal, seria ponto desestabilizador do regime sindical criado pela Constituição vigente, defendendo a criação de novas fontes de custeio.

Uma vez julgada a ADI e acolhida a mudança legal trazida pela Reforma Trabalhista, não coube, às entidades sindicais, nada diferente da aceitação à perda daquela forma de receita, que, como vimos anteriormente, representava o maior montante daquele percebido por essas entidades. Mas, na prática, o que significou essa retirada do ponto de vista do funcionamento institucional dos sindicatos, mormente no recorte espacial adotado pela nossa pesquisa, será demonstrado a seguir.

3.6. A Doutrina e a retirada da compulsoriedade da Contribuição Sindical

Nas palavras de Ricardo Resende (2020), conquanto veja o autor a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical como algo positivo, posto que, nas palavras dele, *“com a sobrevivência econômica garantida pela própria lei, boa parte das entidades sindicais existentes simplesmente ignoravam os anseios do trabalhador, servindo o sindicato apenas de meio de vida para alguns”* (p. 1136), a manutenção da regra de unicidade sindical foi algo danoso ao sindicalismo, posto que não deixava ao empregado a opção de procurar uma entidade sindical que efetivamente lhe representasse.

Neste sentido, o autor entende que *“tal movimento legislativo visou ao enfraquecimento da atividade sindical e do direito do trabalho no Brasil, e não ao seu aperfeiçoamento ou modernização, como apregoado pelos defensores da reforma”* (Resende 2020, p. 1136).

Ou seja, o entendimento de Resende, ainda que favorável à retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, é de que, da forma como se deu, qual seja, aliada à manutenção da ideia de unicidade sindical, teve por objeto o enfraquecimento das entidades sindicais que, independentemente, de servirem como meio de vida para alguns, como pontuou, se viram asfixiadas financeiramente, num movimento que teve por objetivo enfraquecer não só as entidades sindicais mas todo o ordenamento jurídico laboral brasileiro, e, por extensão, enfraquecer também as relações de trabalho estabelecidas no país.

Para Resende, este enfraquecimento se sobrepõe às ideias de modernização da legislação trabalhista pátria, contradizendo, na prática, o que foi amplamente alegado e difundido pelos apoiadores da aprovação da Reforma Trabalhista de 2017.

4. O Impacto da Retirada da Compulsoriedade da Contribuição Sindical nos Sindicatos de João Pessoa E Região Metropolitana

Após toda a discussão teórica que já foi realizada nos capítulos anteriores deste trabalho, este capítulo traz, em seu corpo, os resultados do lado empírico da pesquisa realizada para elaboração da referida monografia. A partir de entrevistas com lideranças do movimento sindical atuantes no recorte espacial escolhido, foram obtidos os resultados mostrados nos subitens que se seguem.

4.1 Considerações Iniciais

É imperioso ponderar, primeiramente, que seria inviável proceder com o levantamento detalhado acerca de tais impactos em todos os sindicatos cuja obreiros cuja base territorial abranja o município de João Pessoa, capital da Paraíba, e os demais municípios de sua região metropolitana, tendo sido tal etapa da pesquisa realizada juntamente a dirigentes de 04 (quatro) entidades sindicais com atuação na referida base territorial, além de dirigentes sindicais da Central Única dos Trabalhadores - CUT, no estado da Paraíba.

Nesta etapa da pesquisa, realizada entre 30 de Março e 21 de Abril de 2022, através de encontros presenciais, foram ouvidos dirigentes dos seguintes sindicatos: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e Mobiliário de João Pessoa - SINTRICOM/JP; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria de Fiação e Tecelagem de João Pessoa; Sindicato dos Bancários da Paraíba; e Sindicato dos Empregados no Comércio da Grande João Pessoa - SINECOM.

A entrevista realizada, consistiu de um questionário básico, previamente elaborado, constituído de quatro perguntas elementares, que, à medida em que se avançou nos diálogos, foram sendo desdobradas em novas perguntas, as quais, por sua vez, não foram necessariamente replicadas nas demais entrevistas ante as peculiaridades na situação vivenciada por cada sindicato cujos diretores foram entrevistados.

As perguntas básicas foram:

- 1 – Como o Sindicato recebeu a Reforma Trabalhista?;
- 2 – O Sindicato foi impactado pela retirada da compulsoriedade do “imposto sindical”?;

3 – Como o Sindicato se reorganizou ante a perda de Receitas ocasionada por esta medida?; e

4 – Como sustentar o movimento sindical ante este abalo sofrido em 2017?

Em cada um dos subtópicos a seguir, detalhar-se-á sobre a nova realidade de cada uma dessas entidades sindicais a partir da aprovação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e de todas as mudanças que tal legislação implicou na administração das entidades representativas dos trabalhadores e trabalhadoras, mormente no tocante à questão financeira, que teve como principal mudança advinda da referida lei a retirada da compulsoriedade da parcela conhecida como “imposto sindical”.

4.2. Sindicato dos Bancários da Paraíba

Pelo Sindicato dos Bancários da Paraíba, foi porta-voz a dirigente Magali Pontes da Silva, Secretária de Formação Sindical. A sindicalista relatou que a entidade da qual é dirigente não foi tão severamente impactada por este dispositivo da reforma trabalhista, vez que conseguiu, por meio de assembleia geral, instituir a taxa negocial, a ser paga sempre que fosse firmada convenção coletiva envolvendo o sindicato obreiro em questão.

Contudo, não obstante a contribuição sindical tenha sido substituída pela referida taxa negocial, tal substituição não significa afirmar que a entidade não teve problemas com o recolhimento de receitas para seu sustento. A dirigente ouvida relatou que para que fosse feito o respectivo recolhimento e posterior repasse da parcela convencionada, foi necessário recorrer ao Poder Judiciário, mais precisamente, por óbvio, à Justiça do Trabalho, a fim de que fosse cumprido, pelas instituições bancárias, o disposto na convenção coletiva, que, segundo a dirigente, é nacional. O judiciário, neste caso, deu ganho de causa às entidades sindicais representativas dos empregados em estabelecimentos bancários, ratificando o que fora firmado em negociação coletiva.

Magali, por outro lado, afirma que o sindicato da categoria profissional da qual faz parte é uma exceção à regra no contexto da reforma trabalhista. Atribui esta realidade ao fato de que o sindicato obreiro não precisa arcar com os custos salariais de nenhum dos seus dirigentes, em razão de dispositivo pactuado em convenção coletiva, que prevê que as instituições bancárias, mesmo que privadas, custeiam os salários dos dirigentes sindicais cedidos à entidade representativa, não onerando,

neste sentido, o sindicato dos bancários, razão pela qual, inclusive, nenhum dirigente sindical precisou, no âmbito do referido sindicato, ser devolvido à base.

4.3. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria de Fiação e Tecelagem de João Pessoa

Por esta entidade sindical, falaram a presidente, Jeane Sousa e Gilberto Paulino. Ao contrário da entidade sindical cujo diálogo firmado com a direção propiciou a redação do tópico anterior, o sindicato dos trabalhadores nas indústrias Têxteis sofreu impactos severos com a retirada da compulsoriedade do imposto sindical, através da reforma trabalhista.

Inicialmente, cabe o destaque de que, tal qual a representante do sindicato anterior, os representantes desta entidade sindical também vinculam a aprovação da reforma trabalhista ao governo Michel Temer e ao “golpe político-jurídico” que teria sido praticado contra a ex-Presidente da República, Dilma Rousseff, sendo, a reforma trabalhista e as demais reformas aprovadas a partir da assunção da chefia do executivo por Temer, parte do projeto que o próprio Temer representaria, um projeto neoliberal e que se pautava na desregulamentação generalizada e institucional, imitando o modelo estadunidense.

Justamente por estar inserido neste contexto, a aprovação da Lei 13.467/2017 foi recebida com muita insatisfação pela entidade sindical, posto que, segundo a leitura feita pelos seus dirigentes desde o início da tramitação do PL que originou a Lei 13.467/2017, era de que aquela lei, se aprovada, seria danosa aos direitos e interesses dos trabalhadores, tendo, desde aquele momento, o sindicato se posicionado de forma contrária à sua aprovação.

Uma vez aprovada e vigente a nova legislação trabalhista, o sindicato precisou se adaptar à nova realidade. Possuidor de sede própria, bem como de espaço de lazer para os associados e dependentes e empregadora de 04 pessoas, a entidade precisou adequar sua estrutura à sua nova realidade.

Atualmente, o sindicato não detém mais nenhum empregado constante do seu quadro de pessoal, tendo demitido os empregados que faziam parte do respectivo quadro após o início da vigência da reforma trabalhista. O dentista, a secretária, a advogada e o caseiro que tinham suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social assinadas pela entidade sindical viram-se sem emprego, diante da impossibilidade de custeio destes empregados pela referida entidade sindical.

Além da demissão dos seus empregados, foi relatado ainda pelos dirigentes entrevistados que o espaço de lazer que era voltado para os sócios da entidade e seus dependentes, área que tem por proprietário o próprio sindicato, teve que ser alugada a terceiros, em virtude da necessidade da demissão do caseiro que era contratado para cuidar daquele espaço, e que, para além da desoneração do sindicato quanto às verbas pagas em decorrência da vigência do contrato de trabalho daquele empregado, proporciona uma receita fixa mensal à entidade.

Para além da situação da área de lazer pertencente ao sindicato, a demissão do profissional de odontologia que era contratado pela entidade sindical fez com que os associados precisassem buscar esses atendimentos odontológicos para si e seus dependentes em outros lugares, mormente no já saturado serviço de saúde pública brasileiro.

Além das implicações causadas pela demissão dos empregados, a retirada da compulsoriedade do imposto sindical também impossibilitou que o sindicato custeasse todos os salários dos dirigentes sindicais que eram cedidos pelas empresas, sob o custeio do sindicato, de modo que também se fez necessário a devolução de alguns dirigentes sindicais “ao chão da fábrica”, usando as palavras da presidente da entidade, Jeane Sousa.

Tal devolução implica na redução da quantidade de dirigentes sindicais disponíveis para o cumprimento das demandas e obrigações típicas das funções de direção dessas entidades, reduzindo assim a cobertura proporcionada pelo sindicato aos trabalhadores que fazem parte da categoria profissional representada, sejam eles associados ou não.

Quando questionados sobre o percentual de receitas que teriam sido perdidas a partir da vigência da reforma trabalhista, os dirigentes ouvidos indicaram que tais perdas se deram na ordem de 70% (setenta por cento) do que era recebido pelo sindicato antes da reforma. Ou seja, a cada um real que a entidade sindical recebia antes da vigência da Lei 13.467/2017, hoje recebe apenas trinta centavos.

Diante desta abrupta ruptura na realidade financeira daquele sindicato, o questionamento seguinte foi como teria a direção se portado para que a entidade sindical pudesse manter-se aberta, na luta pelos direitos dos trabalhadores da classe.

Quanto a este questionamento, o que foi respondido pelos dirigentes da entidade sindical foi que, para além das medidas de demissão dos empregados

contratados pelo próprio sindicato, bem como a locação a terceiros do espaço de lazer de propriedade da referida entidade, o sindicato mantém-se funcionando através da mensalidade sindical, cobrada dos associados, que representam, segundo estimativa da própria presidente, cerca de 23% dos empregados da categoria profissional existentes na base territorial do sindicato, percentual bem maior do que a média nacional de filiação sindical.

Não obstante as medidas de demissão de empregados e a locação da área de lazer, também foi preciso, segundo os dirigentes da referida entidade sindical, suspender a realização de eventos como as festas de dia do trabalhador e dia das crianças que eram realizadas anualmente pelo sindicato, além de encerrar a prestação de ajuda que era dada pelo sindicato a todo empregado ou empregada que se tornava pai ou mãe no ato do nascimento da criança.

4.4. Sindicato dos Empregados no Comércio da Grande João Pessoa - SINECOM

O dirigente deste sindicato entrevistado foi Rogério Braz de Oliveira, presidente da entidade. Na linha do que foi dito pelos dirigentes do sindicato dos trabalhadores na indústria têxtil que foram entrevistados, cujo relato foi amplamente explorado no item anterior, o sindicalista relatou que a reforma trabalhista trouxe uma série de prejuízos aos trabalhadores e que foi apenas mais uma etapa do projeto neoliberal implementado no Brasil após o impedimento da presidenta Dilma Rousseff, o que caracterizou como “golpe”.

A respeito dos impactos sofridos pela entidade da qual é presidente no tocante à retirada da compulsoriedade do pagamento da contribuição sindical, o dirigente relatou que tal medida trouxe severas dificuldades à saúde financeira da entidade que perdeu, segundo seu presidente, cerca de 70% da sua arrecadação anual.

Como consequências imediatas desta perda significativa das receitas do sindicato, foi necessário, tal qual no sindicato explorado anteriormente, adequar-se à nova realidade vivenciada por tais entidades coletivas.

No caso em tela, as medidas adotadas pelo sindicato iniciaram com a demissão em massa dos empregados que eram parte integrante do quadro de pessoal da entidade sindical que, segundo o dirigente, chegou a empregar, nos tempos de plena arrecadação da contribuição sindical, quase 30 pessoas, entre empregados da área

administrativa e empregados ligados à prestação de serviço aos associados e seus dependentes.

Dentre os empregados demitidos, destaque-se a demissão de 10 profissionais da saúde que eram mantidos pela entidade sindical: 01 médica obstetra/ginecologista, 01 médico clínico-geral, que também atendia, conforme relatou o presidente do SINECOM, a parte de urologia dos associados e dependentes; 01 médico pediatra, contratado para atender aos filhos e filhas dos associados do sindicato e 05 odontólogos que se revezavam nos espaços destinados a tais atendimentos na sede do sindicato obreiro. Além desses profissionais, o sindicato mantinha ainda, em sua folha de pagamento, conforme relatou Rogério, 02 técnicos em enfermagem, para atuar junto ao corpo médico mantido pela entidade.

Todo esse quadro de profissionais da saúde que era mantido pelo sindicato dos comerciários atendia, segundo aduziu o seu presidente, cerca de 70 a 80 pessoas semanalmente, chegando a fazer, em determinadas semanas de maior procura, até 100 atendimentos. Tais atendimentos, uma vez cessados em razão da impossibilidade financeira de manter o quadro de pessoal tecnicamente qualificado para tal, direcionou ao Sistema de Saúde Pública e aos planos de assistência médica particulares, algo em torno de 300 a 400 atendimentos mensais, em média, apenas nas especialidades que eram oferecidas aos associados e dependentes pelo sindicato em questão.

Assim como no caso relatado no tópico 4.2., a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, advinda da reforma trabalhista, endossou o saturamento do Sistema Único de Saúde (SUS), posto que, diante da realidade salarial da categoria em questão, é o SUS o único responsável por atender a estes profissionais e seus dependentes, outrora atendidos no espaço do próprio sindicato, conforme relatou o presidente da entidade.

Para além desta dezena de profissionais de saúde, outros profissionais que antes eram vinculados ao sindicato dos empregados no comércio da grande João Pessoa também se viram dentro das estatísticas de desemprego cada vez maiores no Brasil. Isto porque homologadores, secretárias e empregados de serviços gerais foram demitidos da entidade, que hoje conta apenas com 02 funcionários na recepção, sendo que um deles também é o responsável pela comunicação social do sindicato através das redes sociais.

Além dos empregados diretamente demitidos do sindicato, também relatou o sindicalista entrevistado que contratos de prestação de serviços que eram mantidos - a fim de fazer a entidade funcionar de forma adequada - foram encerrados, a exemplo de contratos mantidos com empresas de segurança patrimonial privada e escritórios de contabilidade.

No entanto, por mais grave que pareça a situação já descrita, ela não esgota todos os problemas que chegaram aos sindicatos em decorrência da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, ora estudada. Isto porque a perda de tais receitas diminuiu a capacidade do sindicato de manter em sua folha de pagamento aqueles dirigentes que eram colocados à disposição pelas empresas do setor, de modo que dirigentes da entidade sindical tiveram que ser devolvidos à sua base, limitando a atuação junto a estas mesmas bases, posto que menos diretores passaram a estar disponíveis a fazer o trabalho de base junto nos estabelecimentos do comércio dentro da base territorial do sindicato.

Além de menos diretores nas ruas, o sindicato passou a enfrentar também dificuldades no aspecto material da luta sindical cotidiana. Prova disso é a retirada de circulação do jornal informativo que era redigido e impresso pela própria entidade sindical, a fim de ser distribuído nos estabelecimentos comerciais da grande João Pessoa. Antes da reforma, eram impressos, quinzenalmente, dez mil exemplares deste informativo, contendo, cada exemplar, quatro páginas, diagramadas em duas folhas de papel tamanho A4. Num primeiro momento, passou-se à impressão dos mesmos dez mil exemplares, contudo, diagramados em apenas uma folha de papel A4 cada exemplar, mantendo-se a impressão e distribuição quinzenal. Em seguida, foi necessário passar à impressão mensal de tal informativo. Até que, por fim, foi encerrada de vez a produção deste referido informativo.

Atualmente, segundo Rogério, o sindicato mantém-se aberto em virtude das mensalidades recolhidas pelos trabalhadores associados, correspondentes a 2% do piso da categoria (algo em torno de trinta reais por associado), sendo que menos de 10% dos trabalhadores da categoria (que totaliza, segundo o presidente da entidade, algo entre vinte e trinta mil trabalhadores apenas na base territorial do sindicato) são associados adimplentes da entidade sindical.

4.5. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e Mobiliário de João Pessoa - SINTRICOM/JP

Por este sindicato, foi ouvido o primeiro tesoureiro e ex-presidente, Paulo Marcelo de Lima, que também foi presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), na Paraíba. Antes de expor sobre os impactos sofridos pela entidade que representa, Paulo fez questão de expor o que se fazia com os recursos recebidos pelo sindicato, oriundos da contribuição sindical.

O sindicalista, que integra um grupo que preside o sindicato desde a década de 1980, denominado Grupo Zé Peão, relatou que foi através dos recursos oriundos do imposto sindical que foi possível a construção da sede onde atualmente funciona o sindicato, localizada no bairro do Varadouro, região central de João Pessoa. Atribuiu também a estes recursos a aquisição do terreno e a construção do espaço de lazer e formação Antônio Gabriel, localizado na zona rural do município de Santa Rita, na região metropolitana de João Pessoa e que leva o nome de um falecido membro integrante do referido grupo.

Paulo ainda atribuiu às receitas oriundas da contribuição sindical o custeio do projeto escola Zé Peão, projeto formulado em parceria com o Departamento de Educação da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no início da década de 1990, tendo sido implantadas, em abril de 1991, as primeiras salas de aula do projeto, que tinha como diferencial a instalação das referidas salas de aula dentro dos canteiros de obras, facilitando o deslocamento dos operários-alunos para a participação nas aulas. O sindicalista atribui ao projeto a alfabetização de mais de dez mil trabalhadores da construção civil.

Foi também oriundo dos valores recebidos a título de contribuição sindical que o sindicato pôde, segundo Paulo Marcelo, montar e manter uma frota de veículos, bem como manter um número de dirigentes sindicais que se mostrasse hábil a dar conta de visitar todos os canteiros de obras onde se fizesse necessária a presença do sindicato.

Como reflexo da perda dessa receita, que possibilitou a estruturação do referido sindicato, medidas drásticas foram tomadas a fim de que fosse possível manter o sindicato funcionando e atendendo à classe operária por ele representada. Diretores foram devolvidos à base, desonerando assim o sindicato do pagamento dos seus vencimentos, além da demissão de funcionários da parte administrativa e de

serviços gerais, tanto atuantes na sede como no espaço de lazer e formação. Salários dos empregados mantidos pela entidade sindical também foram reduzidos, a fim de evitar a demissão de mais funcionários.

Atualmente, o sindicato, assim como o SINECOM (item 4.4.), mantém-se graças às mensalidades sindicais recolhidas pelos empregados associados, que correspondem, segundo Paulo Marcelo, a cerca de 3 mil empregados da construção civil, cuja população obreira, estima Paulo Marcelo, corresponde a pelo menos 15 mil empregados, sendo, contudo, a mensalidade sindical correspondente a 1% do piso da categoria.

4.6. Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Conquanto não tenha sido formalmente realizada uma entrevista com dirigentes da CUT na Paraíba, todos os dirigentes entrevistados ao longo desta etapa da pesquisa já haviam sido, ou eram, quando da realização das entrevistas, dirigentes da Central.

Os impactos mostrados ao longo do presente capítulo no sindicato foram sentidos pela CUT em igual proporção ou até maior. Isto porque, como se sabe, parte dos recursos recolhidos a título de contribuição sindical, era repassado diretamente às centrais sindicais.

Além desse repasse direto, e como parte da política de surgimento da própria CUT, que, conforme relatou Magali Pontes da Silva - dirigente do Sindicato dos Bancários (item 4.2.) - era de não dependência da em relação ao imposto sindical, boa parte das receitas da central são oriundas do repasse das taxas de filiação estipuladas pela CUT em relação aos sindicatos “cutistas”.

Segundo a dirigente sindical, que era, no momento da realização da pesquisa, responsável pelas finanças da Central, cerca de 60% dos sindicatos filiados à CUT encontravam-se, quando da realização da entrevista, em situação de inadimplência em relação à filiação junto à Central, o que, segundo ela, inviabilizaria até mesmo a atuação da própria Central nos movimentos promovidos pelos sindicatos filiados, em decorrência da necessidade de custear a participação da CUT em tais movimentos.

Gilberto Paulino, entrevistado junto à presidente Jeane Sousa, do sindicato do trabalhadores nas indústrias têxteis de João Pessoa (Item 4.3.), e que também exercia cargo na então gestão da CUT, admitiu que o sindicato da categoria profissional da qual faz parte encontrava-se em situação de inadimplência em relação à CUT e que

tais situações de inadimplência também ocorriam quando da existência da compulsoriedade da contribuição sindical, contudo, era corriqueiro que tais situações fossem integralmente regularizadas logo que era feito o repasse dos valores referentes à contribuição sindical aos sindicatos, situação que, em virtude da ausência dessa receita por parte dos sindicatos, deixou de acontecer também no âmbito à CUT, restando assim a inadimplência das entidades sindicais junto à Central.

4.7. Como reerguer o movimento sindical depois da Reforma Trabalhista?

Inicialmente, cabe relatar que o presente tópico é construído a partir da compilação das respostas que foram dadas pelos sindicalistas entrevistados, cujas entrevistas constituem o capítulo anterior deste Trabalho, uma vez que, quanto a estes aspectos, todos os sindicalistas ouvidos convergiram para os tópicos que se discutirão a partir daqui.

Muito embora haja uma concordância entre os sindicalistas entrevistados no que diz respeito ao desinteresse da própria classe trabalhadora em se filiar aos sindicatos representativos de classe, gerado, segundo aduziram, pela entrada de ideias e discursos neoliberais na mentalidade da juventude brasileira contemporânea, a questão política é imprescindível para superar questões como as enfrentadas nos tempos atuais.

Os sindicalistas entrevistados fizeram questão de apontar a necessidade de se constituir bancadas no âmbito do poder Legislativo, bem como eleger, sobretudo na esfera Federal, chefe do Executivo que tenham compromisso, segundo eles, com os direitos e interesses dos trabalhadores, e não candidatos que tenham compromisso com a classe patronal.

Tal situação política, que diz respeito ao cenário nacional entendido de uma forma una, não exige, conforme afirmaram os dirigentes sindicais ouvidos, as entidades sindicais de fazer aquilo que eles definem como “trabalho de base”, ou seja, visitar os ambientes de trabalho onde os operários das respectivas categorias profissionais desempenham suas atividades laborais e fazer ali, diante dos empregados, a campanha sindical, mostrar a importância da representação dos trabalhadores pelos próprios trabalhadores, bem como expor as conquistas adquiridas pelas entidades sindicais e formar aqueles empregados no sentido da conjuntura local e geral, bem como tomar conhecimento, através dessas visitas, de possíveis irregularidades no trato dos contratos de trabalho individuais, além das negociações

coletivas eventualmente firmadas entre o sindicato laboral e o sindicato patronal (ou ainda entre o sindicato obreiro e uma determinada empresa, na hipótese de tratar-se de acordo coletivo).

Este trabalho de base é, para os dirigentes sindicais entrevistados, essencial, pois é a partir da realização deste trabalho que advém a maior parcela das filiações individuais de trabalhadores, filiações estas que, como vimos ao longo do capítulo anterior, têm sido a espinha dorsal para a manutenção das já fragilizadas atividades dos sindicatos cujos representantes foram ouvidos.

Outro aspecto importante apontado pelas lideranças sindicais entrevistadas na presente pesquisa foi a necessidade de submeter as próprias lideranças a processos de formação continuadas e aprofundadas acerca da realidade da luta sindical, para que esta formação seja replicada no âmbito dos trabalhadores em geral, vez que a falta de consciência de classe além da incorporação de ideias neoliberais que valorizam relações de venda da força de trabalho pautadas em conceitos como “uberização” e “pejotização” destas relações, que, por muitas vezes não conterem em seu seio algum ou alguns dos elementos essenciais que caracterizam uma relação trabalhista, não podem sequer serem assim taxadas, seja mais um óbice para a aceitação da importância da representatividade das entidades sindicais pelos trabalhadores.

Foi também apontado pelos líderes sindicais ouvidos durante a pesquisa, o impacto negativo que a falta de um canal midiático de grande alcance, tal qual uma emissora de televisão cujo sinal alcance todo o território nacional, traz para a luta sindical. Segundo os sindicalistas, é necessário que haja um meio de comunicação com o alcance de uma emissora de TV que seja mantido pelas próprias entidades sindicais e que sirva para mostrar ao trabalhador brasileiro a realidade das lutas sindicais ao redor do país, vez que as emissoras de televisão existentes no país, por serem concessões públicas feitas a empresas privadas, mantidas pelos anúncios publicitários comprados por aquilo que os sindicalistas definiram como “o grande capital”, não demonstram interesse em retratar a realidade das lutas das classes operárias, mostrando ao trabalhador médio, que é o consumidor final de seus produtos - mesmo os produtos jornalísticos -, apenas a visão do movimento sindical que “agrada ao patronato”.

Neste sentido, os sindicatos apostam no crescimento das mídias sociais para alcançar a classe trabalhadora: um forte exemplo disso é o SINECOM, que, segundo relatou seu presidente, realiza transmissões ao vivo em sua página em uma rede social de grande alcance, transmissões estas destinadas a mostrar aos trabalhadores representados por aquela entidade sindical, seu dia-a-dia de luta na defesa dos interesses de seus representados, bem como permite a comunicação entre a classe representada e a direção da entidade sindical.

5. Conclusões

5.1 Aspectos Gerais

Os resultados da pesquisa, expostos ao longo do presente Trabalho, permitiram perceber uma dimensão mais humana acerca do que antes se resumia ao número - já mencionado no corpo deste Trabalho - e ao aspecto financeiro das entidades sindicais impactadas pela mudança legislativa que constitui o objeto da presente pesquisa, passou a ser visto, através da sua realização, por um aspecto mais humano.

Foi através das entrevistas realizadas junto a dirigentes sindicais que se pôde perceber que a retirada da compulsoriedade do dito “imposto” sindical impactou a realidade de sentenças de famílias em todo o território nacional, que viram seus membros sendo demitidos e perdendo seus meios formais de sustento, em virtude da onda de demissões dos empregados contratados para fazer as engrenagens das entidades sindicais girarem.

As mesmas entrevistas puderam mostrar o fim da prestação de serviços de saúde por parte das entidades sindicais que se viram obrigadas a demitir os empregados dessa área, encerrando não só seus contratos de trabalho mas o vínculo que existia entre aqueles profissionais da área médica e seus pacientes, além de redirecionar um número considerável de atendimentos médicos - antes realizados nas dependências dos sindicatos e por estes proporcionados - ao já saturado e caótico Sistema Único de Saúde.

No entanto, falas como a fala da sindicalista Magali Pontes da Silva, no sentido de que a Central Única dos Trabalhadores surgiu se posicionando contra o “imposto” sindical e a fala de Jeane de Sousa no sentido de que o movimento sindical estaria passando por um processo de envelhecimento fazem surgir alguns questionamentos, sobretudo a respeito de como o movimento sindical - aqui, evidentemente, entendido como uma unidade - poderá se levantar do “baque” sofrido com a Reforma Trabalhista de 2017.

Em suma, o que se pode perceber, através da realização desta pesquisa foram duas coisas: I - o impacto da retirada da compulsoriedade da contribuição sindical foi grande e muito sentido, de forma negativa, pelos sindicatos representantes da classe trabalhadora; e II - o próprio movimento sindical não estava preparado para ter que reagir a algo desta profundidade, de modo que os próprios líderes sindicais ainda não

sabem como contornar em definitivo a situação econômico-financeira que adveio com as mudanças na CLT produzidas em 2017.

É imperioso ressaltar que, muito embora os líderes sindicais não consigam ainda apontar um caminho para a “reinvenção” dos sindicatos no Brasil, este caminho vem sendo debatido constantemente entre os sindicatos país afora que, junto ainda às Federações, Confederações e Centrais Sindicais buscam alternativas no âmbito político mas também no âmbito de suas próprias atuações junto a suas respectivas bases territoriais para reerguer não só os sindicatos institucionalmente entendidos e financeiramente abatidos, mas o movimento sindical brasileiro como um todo.

REFERÊNCIAS

Artigos

DE PAULA, Amir El Hakim. A Relação entre o Estado e os Sindicatos na Era Vargas: Uma análise geográfica. **Revista Pegada**, São Paulo-SP, vol. 19, n. 1, p. 66-86, Abr., 2018. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5450/4420>>. Acesso em 09 de Jun. de 2022.

GREGÓRIO, Mariany. Sindicalismo de Estado e a Ditadura Militar no Brasil. **Revista Em Debate**. Florianópolis-SC, vol. 3, p. 103-119, Jan., 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/21328/19512>>. Acesso em 09 de Jun. de 2022.

LIMA, Diego Guedes de Araújo. **A real necessidade da reforma trabalhista**. Brasil, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54859/a-real-necessidade-da-reforma-trabalhista-modernizacao>>. Acesso em: 09 de Jun. de 2022.

Bibliografia

DOS ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L F.; REIS, Anna C. Gomes; AL., et. **Direito Coletivo do Trabalho**. Grupo A, 2021. 9786556901442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 22 fev. 2022.

MORAES, Alexandre D. **Direito Constitucional**. Grupo GEN, 2021. 9788597027648. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027648/>. Acesso em: 14 mar. 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 09 jun. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SCHOUERI, Luís E. **Direito Tributário**. Editora Saraiva, 2022. 9786555596366. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596366/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

TAVARES, André R. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Saraiva, 2022. 9786555596915. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596915/>. Acesso em: 09 jun. 2022.

Internet

Como surgiu o “antipetismo”, e do que ele se alimenta?. Brasil de Fato, 2018. Disponível em <<https://www.brasildefato.com.br/2018/10/27/como-e-alimentado-o-antipetismo-e-por-que>>. Acesso em 09 de Jun. de 2022.

Conheça direitos que você vai perder com a Reforma Trabalhista. MPT, 2017. Disponível em <<https://www.prt2.mpt.mp.br/447-conheca-direitos-que-voce-vai-perder-com-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 28 de Mar. de 2022.

CUT explica porque Reforma Trabalhista é desastre completo. CUT, 2017. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/cut-explica-porque-reforma-trabalhista-e-desastre-completo-para-o-trabalhador-e598>>. Acesso em 28 de Mar. de 2022.

Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista. Exame, 2017. Disponível em: <<https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 09 de Jun. de 2022.

Imposto sindical cai 96% em 2 anos, de R\$ 3,64 bilhões para R\$ 128,3 milhões. Poder360, 2020. Disponível em <<https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/#:~:text=A%20obrigatoriedade%20do%20imposto%20sindical,do%20governo%20de%20Michel%20Temer.&text=Os%20sindicatos%20para%20trabalhadores%20viram,97%25%20de%202017%20para%202019.>> Acesso em 14 de Mar. De 2022.

Legislação

BRASIL. Lei nº 5.172, de 25 de Outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.