

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 55

p. 1 - 332

jul./dez.

2019

O FUTURO DOS SINDICATOS NO BRASIL*

THE FUTURE OF UNIONS IN BRAZIL

COSTA, Renata Lázaro Alves da**

Resumo: O presente trabalho tem por finalidade analisar o futuro dos sindicatos no Brasil. Com base, principalmente, no texto constitucional, na CLT¹, na Convenção 87 da OIT² e na Lei n. 13.467/2017, observou-se que, ao estabelecer a contribuição sindical facultativa e possibilitar a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, as alterações feitas na legislação trabalhista tornaram incompatível a unicidade sindical com o atual sistema. Ao final, verificou-se que o modelo pluralista deve ser adotado a fim de garantir a defesa dos interesses coletivos.

Palavras-chave: Sindicatos. Brasil. Futuro.

Abstract: This paper aims to analyze the future of unions in Brazil. Based mainly on the constitutional text, CLT, ILO Convention 87 and Law n. 13.467/2017, it was observed that by establishing the optional union contribution and enabling the collective bargaining over the law to prevail, changes made in labor legislation made union unity with the current system incompatible. In the end, it was found that the pluralist model must be adopted in order to ensure the defense of collective interests.

Keywords: Unions. Brazil. Future.

*Artigo selecionado na **Chamada para Publicação de Artigos** (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1/2019, de 22.2.2019, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

**Advogada. Graduada no Curso de Direito da Universidade Estadual de Londrina - UEL. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na PUC-PR. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB de São José do Rio Preto-SP. Currículo Lattes disponível em: <http://lattes.cnpq.br/8541014207341604>.

¹CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

²OIT: Organização Internacional do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Citando Paul Durand, J. M. Catharino (1995), a origem da palavra sindicato encontra-se no termo *sindico* ou *syndikayos* do grego, e *syndicus* do latim. Explica o autor que, no Direito romano e no Direito grego, a palavra *siindico* referia-se ao advogado ou ao mandatário que representava toda uma coletividade. Posteriormente, o termo *sindicato* passou a designar as funções exercidas pelo síndico, que seriam a de defesa dos interesses coletivos do grupo ou de ser o procurador da corte.

Assim, o termo sindicato refere-se a uma organização sem fins lucrativos, em forma de associação, e destinada à defesa dos interesses dos membros que a compõem, ou seja, na defesa dos interesses coletivos.

No Brasil, o movimento sindical surgiu somente após a Proclamação da República, tendo em vista o longo período vivido sob a economia escravocrata e rural, no qual os escravos trabalhavam nas propriedades rurais dos senhores de terra sem receber remuneração, sem gozar de nenhum direito trabalhista nem de mínimas condições de segurança.

Diante desse cenário, a criação de um movimento que versasse sobre os interesses dos trabalhadores fazia-se urgente. Foi daí que surgiu a ideia de sindicato como uma associação de trabalhadores para resolver problemas e necessidades comuns.

A primeira referência feita pela lei ao sindicato ocorreu somente em 1891, por meio da Constituição da República. Em 1903 surgiu a Lei n. 979 prevendo a sindicalização rural e, em 1907, a Lei n. 1.637 alargou a possibilidade de sindicalização para todos os profissionais.

Nessa época, imperava o regime da pluralidade sindical que vigorou até 1931, quando Getúlio Vargas instituiu o sindicalismo unitário, corporativista, dependente e atrelado ao Estado.

Em um momento onde a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores a eles, foi justificável que Vargas adotasse o monopólio visando evitar o fracionamento dos sindicatos e o enfraquecimento das respectivas representações.

Contudo, de 1931 até os dias atuais, os brasileiros viveram inúmeras transformações internas e externas no desenvolvimento industrial, na concentração de operários na economia, na informação e no ordenamento jurídico, os quais criaram uma realidade incompatível com a unicidade sindical.

Esse conjunto de acontecimentos, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, especialmente, as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) levantam o seguinte questionamento: existe futuro para os sindicatos no Brasil?

Diante dessa inquietação é que o presente estudo tece reflexões que revelam o pluralismo sindical como o próximo passo do sistema sindical brasileiro.

2 ASPECTOS RELEVANTES SOBRE O SINDICALISMO BRASILEIRO

O Título V da CLT traz a “Organização Sindical”, classificando-a em sindicato propriamente dito (1º grau), federação (2º grau) e confederação (3º grau).

A figura do sindicato destaca-se como:

[...] associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (Art. 511, CLT) (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Amauri Nascimento (1978), o sindicato é “uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho” (NASCIMENTO, 1978, p. 307).

Fundamentada na redação do art. 8º da Constituição Federal de 1988, a associação sindical possui liberdade de organização, de administração, de exercício de funções e de filiação - ressaltando-se somente o registro no órgão competente.

Entretanto, limitando a liberdade sindical, o ordenamento jurídico brasileiro adotou a corrente monista, que defende a união dos trabalhadores de uma mesma profissão em torno de um só sindicato.

Nos termos do art. 516 da CLT (BRASIL, 1943):

Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Com fundamento no monismo sindical, a Carta Magna (1988) veda a criação de mais de um sindicato, representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial (inciso II do art. 8º da CF), ou seja, impede a formação de sindicatos de forma natural e espontânea entre os trabalhadores.

Assim, a crítica de Mauricio Godinho Delgado é pertinente, ao afirmar que a unicidade sindical é autoritária e produz efeitos negativos para o país:

Esses mecanismos autoritários preservados pela Carta de 1988 atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando a construção de um padrão democrático de gestão social e trabalhista no Brasil. Na verdade, o acoplamento de figuras jurídicas corporativistas a um universo de regras e princípios democráticos tem produzido efeitos perversos no mundo sindical do país. (DELGADO, 2008, p. 118).

E, para garantir que as entidades sindicais desempenhem suas atividades na defesa dos interesses dos integrantes da categoria que representam, a lei lhes garantiu diversas fontes de custeio, quais sejam: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e as mensalidades dos associados.

A contribuição sindical, responsável por 60% do montante arrecadado pelos sindicatos, antigamente denominada imposto sindical, encontra fundamento no art. 8º, IV, da Constituição, e até a vigência da Lei n. 13.467/2017 caracterizava-se pela sua obrigatoriedade.

Tal receita era recolhida uma vez por ano, em favor do sistema sindical, de todos aqueles que participavam de uma determinada categoria profissional ou econômica. No caso do empregado, o montante equivalente a um dia de labor era descontado na folha de pagamento do mês de março. Nestes termos era a antiga redação dos arts. 579 e 580 da CLT.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 242):

[...] neste aspecto, de todo modo, residem as maiores críticas dirigidas ao instituto celetista, uma vez que estimula, ou, pelo menos, corrobora a existência de sindicatos não representativos, sem número relevante de trabalhadores filiados, aptos a existirem apenas com a simples percepção de sua fatia derivada da contribuição sindical obrigatória.

Referido modelo de custeio compulsório resultou na criação de 16,8 mil sindicatos no país, “um modelo de associativismo subsidiado pela contribuição sindical. A África do Sul tem 191 sindicatos, os Estados Unidos, 160, e a Argentina, 91”, conforme citou o Ministro Gilmar Mendes (STF, 2018) em seu voto nos autos da ADI³ 5794.

A contribuição confederativa e a assistencial, por sua vez, possuem relação direta com a negociação dos instrumentos coletivos (convenção coletiva ou acordo coletivo) e, de acordo com a jurisprudência, são cobradas somente dos empregados filiados ao sindicato (Súmula n. 666 do STF, Súmula Vinculante n. 40 do STF e OJ n. 17, SDC/TST).

³ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade.

Por fim, as mensalidades dos associados são parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados a suas entidades sindicais representativas, semelhante a contribuições voluntárias pagas aos clubes, academias culturais etc. Como afirma Mauricio Godinho:

Pelas suas características, somente sindicatos muito bem estruturados, de categorias profissionais muito bem organizadas, ostentando elevado número de trabalhadores filiados, é que tendem a obter um montante substancial de arrecadação econômico-financeira por intermédio do veículo das mensalidades associativas. (DELGADO, 2017, p. 244).

Neste contexto, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro, em especial a CLT e a Constituição Federal (CF), regula com riqueza de detalhes e excessivos pormenores a estrutura dos sindicatos - algo que não encontra precedentes na legislação comparada.

Para Antônio Álvares da Silva (2016) uma lei sintética indicando alguns princípios como a forma de organização (sindicatos por profissão, por empresa, por ramo industrial etc.) seria suficiente, pois pouco se modernizou nos sindicatos brasileiros desde a outorga da CLT, em 1943.

Nas palavras do autor, deve-se “extinguir explicitamente a contribuição sindical obrigatória e o sindicato único, os piores males do sindicalismo brasileiro” (SILVA, 2016, p. 15).

E, quanto ao primeiro ponto (contribuição sindical obrigatória) assim o fez a Lei n. 13.467/2017, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”: extinguiu a contribuição sindical compulsória, tornando-a facultativa e condicionada à autorização dos empregados.

Mas, em relação à unicidade sindical, ainda se espera que mudanças sejam feitas, pois o sindicato monista, sendo antidemocrático e violando a liberdade sindical, dificilmente poderá tornar-se um veículo de solidariedade e colaboração entre empregados e empresários.

3 O PLURALISMO SINDICAL

Embora o sindicato brasileiro seja unitário, existe uma segunda teoria denominada pluralista, a qual permite que, dentro da mesma circunscrição territorial, formem-se mais sindicatos representativos de uma mesma categoria profissional ou econômica. Nela, não há restrição por parte do poder estatal na criação dos entes sindicais.

Para os adeptos deste sistema, é benéfica a livre concorrência entre os sindicatos de uma mesma categoria profissional porque as

associações sindicais não correspondem somente àquele antigo meio de defesa das pretensões operárias.

Hoje, os sindicatos devem ser vistos como meios de cooperação entre empregados e empregadores, com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento social, de modo que os componentes de determinada categoria devem ser livres para escolher a associação à qual desejam filiar-se.

Neste sentido é o modelo sindical adotado na França, Itália, Espanha, em Portugal e na Alemanha, por exemplo. Veja-se o art. 28, I, da Constituição Espanhola:

Todos têm direito a sindicalizar-se livremente. A lei poderá estabelecer limites ou exceções ao exercício deste direito quanto às forças ou institutos armados e quanto às demais corporações sujeitas a disciplina militar e regulará as especialidades do seu exercício pelos funcionários públicos.

A liberdade sindical compreende o direito de formar sindicatos e de filiar-se no sindicato de sua escolha, assim como o direito dos sindicatos de formar confederações e o de fundar organizações sindicais internacionais ou de nelas se filiar. Ninguém poderá ser obrigado a inscrever-se num sindicato. (FIORILLO, 1995, p. 26).

Por isso, na visão de Antônio Álvares da Silva, se o Brasil adotar tal modelo,

[...] teremos assim um sindicato livre, aberto, democrático que ajudará o país a consolidar as instituições republicanas e caminhar seguro pelas intrincadas vias do pós-moderno. (SILVA, 2016, p. 15).

Não obstante, o pluralismo sindical também é preconizado na Convenção 87 da OIT, a qual, embora ratificada por mais de uma centena de países, não o foi pelo Brasil.

Alice Monteiro de Barros (2009) recorda que apesar de, ainda no ano de 1949, ter sido encaminhada ao Congresso Nacional mensagem recomendando a sua aprovação, nada adiantou.

Referida convenção se destaca em razão do seu nítido objetivo de proclamar que a liberdade sindical é condição fundamental para a efetiva organização dos trabalhadores em defesa de seus direitos.

No texto, a OIT fixou quatro garantias básicas: a) atribuir aos interlocutores sociais o direito de constituir, sem autorização prévia do Estado, as organizações que julgarem convenientes, bem como o direito

de filiação (positivo ou negativo); b) o direito dos sindicatos redigirem seus próprios estatutos e se organizarem administrativamente; c) proteger a dissolução ou suspensão dos sindicatos por via administrativa, e d) o direito dos sindicatos criarem federações e confederações, além dos trabalhadores poderem se filiar em organizações internacionais.

Contudo, mesmo sendo considerada uma das oito convenções fundamentais da OIT, o Brasil permanece desrespeitando e não ratificando a Convenção 87, para prestigiar a ultrapassada unicidade sindical.

4 ASPECTOS RELEVANTES APÓS A LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Inúmeras foram as novidades trazidas à CLT pela Lei n. 13.467/2017 (também denominada “Reforma Trabalhista”), mas, neste estudo, destacam-se as principais envolvendo os sindicatos, quais sejam: a contribuição sindical e o negociado sobre o legislado.

A contribuição sindical compulsória era ruim porque não estimulava a competitividade e a representatividade, então a nova lei extinguiu a sua obrigatoriedade, tornando-a facultativa e condicionada à autorização expressa do empregado. Veja-se a nova redação do art. 579:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (BRASIL, 2017).

Com isso, dados do Ministério do Trabalho mostram que, somando centrais, confederações, federações e sindicatos, a arrecadação sindical caiu de R\$ 170 milhões (março de 2017) para R\$ 34 milhões (março de 2018), uma redução drástica de 80% (oitenta por cento).

Todavia, embora aparente que o legislador tenha a intenção de enfraquecer a atuação sindical, o art. 611-A da CLT traz outra grande inovação: **“A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”**.

Em outras palavras, a Lei n. 13.467/2017 entregou aos sindicatos o poder de negociarem as condições de trabalho daqueles a quem representam com prevalência sobre a lei. Nos dizeres de Antônio Álvares da Silva, “o instrumento jurídico está dado, resta agora aos sindicatos vivificá-lo com sua atividade” (SILVA, 2016, p. 16).

De acordo com o espírito da Reforma, para as diretrizes fundamentais intervém o legislador, atuando no Direito Público do Trabalho, mas o cotidiano da relação de emprego fica relegado às partes. Isto é fortalecer a atuação sindical.

Nas palavras brilhantes de Antônio Álvares da Silva (2016, p. 45):

[...] se o empregado e o empregador podem negociar as condições de trabalho observados os limites naturais da Constituição, dos Direitos Fundamentais e das leis imperativas, não faz sentido que esperem a iniciativa do legislador, sempre atrasado em matéria social.

A relação de emprego é extremamente dinâmica e as suas peculiaridades podem ser resolvidas com mais eficiência se forem tratadas diretamente pelos atores sociais, afinal, eles são os maiores conhecedores das suas próprias necessidades.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 248):

A negociação coletiva é importante veículo de melhoria e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão trabalhista no âmbito das empresas e dos estabelecimentos. É mecanismo que ajusta, sem dúvida, à estrutura e logística jurídicas do Estado Democrático de Direito.

Não se tratando de redução ou supressão dos direitos fundamentais elencados na Constituição Federal, mas de melhoria de condições de trabalho, poderá a negociação entre empregado e empregador dispor sobre os temas elencados no art. 611-A da CLT e ser hierarquicamente superior à lei.

Ressalta-se que o princípio da proteção ao trabalhador deve continuar sendo respeitado nas negociações coletivas. O “mínimo” já deve ser assegurado ao trabalhador, as convenções e acordos devem focar no “mais”.

Contudo, só se conseguirá a prevalência da convenção coletiva sobre a lei quando os sindicatos realmente forem capazes de negociar e defender os interesses das categorias representadas. Conforme questiona Antônio Álvares da Silva, “se eles não negociam, como falar em predomínio do negociado?” (SILVA, 2016, p. 46).

A Lei n. 13.467/2017 avançou ao conferir as prerrogativas do art. 611-A aos sindicatos, mas foi incompleta em relação à reforma sindical necessária no ordenamento jurídico brasileiro.

Ao prestigiar o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e destacar a importância das negociações coletivas, o legislador ressaltou a importância da liberdade e da democracia na relação entre Estado, empregado e empregador. Contudo, deixou passar a oportunidade de instituir o pluralismo sindical.

Conforme afirmado por Sergio Pinto Martins:

Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse. Os sindicatos devem ser criados por profissão ou por atividade do empregador, porém livremente. A tendência seria, num primeiro momento, a criação de muitos sindicatos. Posteriormente, as pessoas iriam perceber que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iriam começar a se agrupar [por meio da unidade sindical], pois sozinhos não teriam condições de reivindicar melhores condições de trabalho. (MARTINS, 2006, p. 700).

Por essa razão, faz-se o mesmo apelo do Ministro Luís Roberto Barroso (STF, 2018) nos autos da ADI 5794: para que o Poder Legislativo conclua a Reforma Trabalhista acabando com a unicidade sindical.

5 O FUTURO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a contribuição sindical tornou-se a terceira cláusula mais negociada nos acordos e convenções coletivas de 2018. Primeiro, porque a Reforma Trabalhista extinguiu a sua obrigatoriedade e segundo porque, agora, o negociado prevalece sobre o legislado.

Todavia, para encerrar qualquer meio de cobrança compulsória, o atual governo publicou a Medida Provisória (MP) n. 873, de 1º de março de 2019, que reescreve o art. 579 e outros:

O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o *caput* deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.

§ 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade. (BRASIL, 2019).

Referida norma, com vigência encerrada, evidenciava a intenção da Administração Pública de que o sistema sindical não dependesse mais do dinheiro estatal para sobreviver, garantindo a liberdade sindical para que o trabalhador tivesse o direito de se filiar ou não, de contribuir ou não.

Neste sentido, o art. 582 (BRASIL, 2019) determinava que o recolhimento da contribuição sindical, quando autorizado expressamente pelo empregado, deveria ser feito por meio de boleto bancário. Veja-se:

Art. 582. A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

§ 1º A inobservância ao disposto neste artigo ensejará a aplicação do disposto no art. 598.

§ 2º É vedado o envio de boleto ou equivalente à residência do empregado ou à sede da empresa, na hipótese de inexistência de autorização prévia e expressa do empregado.

§ 3º Para fins do disposto no inciso I do *caput* do art. 580, considera-se um dia de trabalho o equivalente a:

I - uma jornada normal de trabalho, na hipótese de o pagamento ao empregado ser feito por unidade de tempo; ou

II - 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, na hipótese de a remuneração ser paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 3º Na hipótese de pagamento do salário em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. (NR).

Diante disso, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ajuizou ADI no STF destacando o impacto que a MP traria para as entidades sindicais: elas teriam ainda mais dificuldades no recolhimento da contribuição sindical e no financiamento de suas atividades, pois os sindicatos não poderiam colocá-la nas negociações coletivas (OAB, 2019).

Com a referida ação encaminhada para o Plenário do STF, aguardou-se um pronunciamento da Suprema Corte do Brasil, mas o momento leva novamente à questão da reforma sindical, pois os sindicatos precisam renovar-se.

Ao invés de ajuizar ações diretas de inconstitucionalidade (como a ADI 5794 e a apresentada pela OAB), visando o retorno da contribuição obrigatória, as entidades sindicais deveriam refletir sobre a liberdade sindical e a possibilidade de se transformarem em associações realmente atrativas para as categorias.

Em outras palavras, seria benéfico para os sindicatos se eles se conscientizassem que a contribuição compulsória acabou (decisão do STF na ADI 5794), que isso é bom para o Brasil e aproxima o país da ratificação da Convenção 87 da OIT.

Além do caráter facultativo da contribuição sindical, as entidades sindicais precisam perceber que, de fato, o negociado sobre o legislado pode ser uma ferramenta importante para a sua visibilidade, pois se tornou assunto amplamente discutido na jurisprudência. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. AVISO-PRÉVIO. RENÚNCIA POR MEIO DE NORMA COLETIVA. INVALIDADE. SÚMULA N. 276 DO TST. Constatada possível violação dos arts. 7º, XXI e XXVI, da Constituição Federal de 1988, e 487, § 1º, da CLT, merece provimento o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. AVISO-PRÉVIO. RENÚNCIA POR MEIO DE NORMA COLETIVA. INVALIDADE. SÚMULA N. 276 DO TST. Conforme entendimento consolidado nesta Corte superior, as negociações coletivas não podem ser exercidas de forma a implicar renúncia, pelos trabalhadores individualmente considerados nem por suas respectivas entidades sindicais, dos direitos fundamentais sociais assegurados pela própria Constituição da República e pelas normas infraconstitucionais trabalhistas de ordem pública, como ocorre no caso ora em exame, que cuida do direito constitucional ao aviso-prévio. Ademais, nos termos da Súmula n. 276 do TST, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, sendo que o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. No caso, embora o trabalhador tenha

sido imediatamente admitido por novo empregador, não formulou renúncia expressa ao aviso-prévio, sendo inválida a renúncia praticada pela via negocial coletiva. Recurso de revista conhecido e provido. (TST RR 1317920145090657, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento 7.11.2018, 7ª Turma, data de publicação DEJT 9.11.2018).

RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 40 DO TST. RECLAMANTE. TAXA DE SERVIÇO/GORJETA. ACORDOS COLETIVOS. RETENÇÃO. ANTERIOR À LEIN. 13.419, DE 13.3.2017. 1 - Na vigência da Instrução Normativa n. 40 do TST, examina-se o recurso de revista somente quanto ao tema admitido pelo juízo primeiro de admissibilidade. 2 - O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei n. 13.015/2014 e atende aos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 3 - Observa-se, da leitura do art. 457, § 3º, da CLT, que se incluem na remuneração do empregado, além do salário devido, as gorjetas que receber do cliente, espontaneamente, como forma de retribuição pelo serviço que lhe foi prestado, e também aquela decorrente da cobrança da empresa, como adicional nas contas. Tanto os valores recebidos espontaneamente dos clientes, quanto aqueles cobrados como adicional nas contas pertencem aos empregados, razão pela qual não podem sofrer nenhuma retenção de 36% a título de 'custeio dos encargos sociais' ou de 1% a título de 'ampliação de sede própria e assistência social'. Nesse contexto, é ilícita essa retenção salarial, mesmo porque com a retenção de 37% referentes às despesas mencionadas, o empregador estaria transferindo ao empregado os riscos da atividade econômica, em clara ofensa ao art. 2º da CLT. Ademais, o art. 457 da CLT é claro ao dispor que integram a remuneração do empregado as gorjetas, dadas espontaneamente pelo cliente ou cobradas pela empresa e não prevê nenhuma outra destinação dessa verba. Assim, com fundamento nos arts. 9º e 457 da CLT, é inválida a cláusula do acordo coletivo que autorizou a retenção, pela reclamada e pelo sindicato, de parte das gorjetas arrecadadas. Portanto, tem o reclamante direito à devolução dos valores que lhe foram retidos, referentes às gorjetas. 4 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST RR 5692620145050008, Relatora Kátia Magalhães Arruda, data de julgamento 10.5.2017, 6ª Turma, data de publicação DEJT 12.5.2017).

Até mesmo o vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Renato de Lacerda Paiva (CAGLIARI, 2018),

apresentou acordo para incluir nas negociações coletivas a substituição das horas *in itinere* (extinta pela Lei n. 13.467/2017) por bônus de assiduidade, em respeito ao princípio do negociado sobre o legislado e indicando um precedente em negociações coletivas.

Sendo assim, verifica-se que os sindicatos precisam se especializar e se qualificar para negociar, além de estarem atentos principalmente quanto aos direitos fundamentais, pois a ideia para o futuro é que as negociações coletivas sejam reflexos das situações concretas, mas sem precarizar as relações de trabalho.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 249):

Não existe espaço, na Constituição da República Federativa do Brasil, para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileira.

Nesta direção, observa-se que a Lei n. 13.467/2017, que versa sobre a “Reforma Trabalhista”, abalou a estrutura da unicidade sindical no Brasil ao extinguir a contribuição sindical obrigatória e incluir as negociações coletivas como importante fonte do Direito do Trabalho.

Uma lei nova é um ato jurídico novo e, por todo o exposto, questiona-se: como os sindicatos sobreviverão?

O atual governo já responde: segundo o Secretário-especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho (GOVERNO, 2019), após a reforma da previdência, o Presidente Jair Bolsonaro vai propor o fim da unicidade sindical.

Isto porque, após abalar consideravelmente a receita dos sindicatos e as matérias tratadas em negociações coletivas com a Lei n. 13.467/2017, o objetivo agora é permitir a concorrência entre as entidades sindicais e estimular a melhoria da prestação de serviços aos associados - assim estes poderão contribuir facultativamente com a mensalidade.

6 CONCLUSÃO

Conforme visto, é possível concluir que o futuro dos sindicatos no Brasil está diretamente ligado ao pluralismo sindical - modelo mais adequado para a realidade vivida hoje no país.

As entidades sindicais não podem mais contar com a receita advinda da contribuição sindical obrigatória, uma vez que ela se tornou facultativa; a Convenção 87 da OIT foi ratificada por mais de uma centena

de países e se aguardam os brasileiros; as negociações coletivas prevalecem sobre a lei nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT.

Por tais motivos, não condiz com as necessidades atuais manter a unicidade sindical, um modelo autoritário e antidemocrático. Caso isso ocorra, as alterações feitas na legislação trabalhista estrangularão os sindicatos, como ocorreu com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.

Referida associação, conforme notícia jornalística (OLIVEIRA, 2019b), veio a público informar que “está fechando as suas portas” por tempo indeterminado, a partir de 18 de março de 2019, até que se encontre uma solução para o custeio sindical.

E, diante do exposto neste estudo, verifica-se que a saída a ser proposta pelo atual governo - e a mais adequada - é propor uma PEC⁴ que estabeleça a pluralidade sindical, evidentemente democrática, favorável à concorrência entre os sindicatos e à melhoria na prestação dos serviços oferecidos aos profissionais da categoria.

Na medida em que as associações precisarem “conquistar” os trabalhadores para auferir as mensalidades das sindicalizações, elas serão obrigadas a se aprimorar na defesa dos interesses coletivos, sob pena de serem extintas. Este é o futuro dos sindicatos no Brasil.

REFERÊNCIAS

AÇÃO contra MP dos sindicatos vai ao plenário do STF. **RBA Rede Brasil Atual**, São Paulo, 14 mar. 2019. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/03/acao-contra-mp-dos-sindicatos-vai-ao-plenario-do-stf>. Acesso em: 19 mar. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 16 mar. 2019.

⁴PEC: Proposta de Emenda Constitucional.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Medida Provisória n. 873, de 1º de março de 2019. Altera a Consolidação das Leis do trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **DOU**, Brasília, n. 43-A, 1º mar. 2019. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm.

CAGLIARI, Arthur. Em acordo, TST troca regra extinta na reforma trabalhista por bônus. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 17 dez. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/em-acordo-tst-troca-regra-extinta-na-reforma-trabalhista-por-bonus.shtml>. Acesso em: 19 mar. 2019.

CORDEIRO, Tiago. Como o fim da contribuição sindical obrigatória jogou os sindicatos na lona. **Gazeta do Povo**, São Paulo, 2 dez. 2018. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/ideias/como-o-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria-jogou-os-sindicatos-na-lona-1z41uw4rjub4po7va4biumuui/>. Acesso em: 19 mar. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos**. V. 31. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

GOVERNO quer propor PEC para fim da unicidade sindical. **Gazeta Online**, Política, 6 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gazetaonline.com.br/noticias/politica/2019/03/governo-quer-propor-pec-para-fim-da-unicidade-sindical-1014170996.html>. Acesso em: 19 mar. 2019.

LAPORTA, Tais. Contribuição sindical foi discutida em 40,7% das negociações coletivas em 2018. **G1**, 26 set. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/09/26/>

contribuicao-sindical-foi-discutida-em-407-das-negociacoes-coletivas-em-2018.ghtml. Acesso em: 19 mar. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1978.

OAB ajuíza ação contra MP de Bolsonaro sobre contribuição sindical. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 12 mar. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI297845,41046-OAB+ajuiza+acao+contra+MP+de+Bolsonaro+sobre+contribuicao+sindical>. Acesso em: 19 mar. 2019.

OLIVEIRA, André Abreu de. Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 67, ago. 2009a. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6569. Acesso em: 19 mar. 2019.

OLIVEIRA, Gabriella. Maior sindicato da iniciativa privada do RS fecha as portas em virtude da MP 873. **Sindec**, Porto Alegre, 15 mar. 2019b. Disponível em: <https://sindec.org.br/maior-sindicato-da-iniciativa-privada-do-rs-fecha-as-portas-em-protesto-a-mp.htm>. Acesso em: 19 mar. 2019.

RONCAGLIA, Daniel. Após 60 anos, Brasil não ratifica convenção da liberdade sindical. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 26 jun. 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jun-26/brasil-nao-ratifica-convencao-liberdade-sindical>. Acesso em: 19 mar. 2019.

SILVA, Antônio Álvares da. **Alternativas para a reforma da justiça do trabalho**. Belo Horizonte: Rtm Educacional, 2016.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. **Notícias STF**, Brasília, 29 jun. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 19 mar. 2019.

SZANIAWSKI, Elimar. **O sindicato e suas relações com a justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.