

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

LAYANNY CARLOS DE OLIVEIRA

SINDICALISMO BRASILEIRO:

análise da legalidade da cobrança de contribuição voluntária pelo sindicato dos atletas profissionais em face de um clube pernambucano de futebol

Recife
2017

LAYANNY CARLOS DE OLIVEIRA

SINDICALISMO BRASILEIRO:

análise da legalidade da cobrança de contribuição voluntária pelo sindicato dos atletas profissionais em face de um clube pernambucano de futebol

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.

Recife

2017

Ficha catalográfica

Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

Oliveira, Layanny Carlos de.
O48s Sindicalismo brasileiro: análise da legalidade da cobrança de contribuição voluntária pelo sindicato dos atletas profissionais em face de um clube pernambucano de futebol / Layanny Carlos de Oliveira. - Recife, 2017.
53 f.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Sistema sindical brasileiro. 3. Contribuição obrigatória. 4. Contribuições voluntárias. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

CDU 340

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

LAYANNY CARLOS DE OLIVEIRA

SINDICALISMO BRASILEIRO: análise da legalidade da cobrança de contribuição voluntária pelo sindicato dos atletas profissionais em face de um clube pernambucano de futebol

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a)

Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me segurar durante toda a minha vida, e em especial nessa jornada acadêmica, sem o Senhor eu nada sou. Obrigada, Pai!

Agradeço aos meus Pais, por sempre se fazerem presentes, mesmo a 700 km de distância, e que com tanto zelo e dedicação “amam os seus três rebentos, nada parecidos”: Eu, Lucas e Luan. Vocês são tudo para mim, e isso é tudo por vocês!

Agradeço ao Professor Fábio, por tanta dedicação, paciência e por ser sinônimo de profissionalismo.

As minhas avós Teresa e Antônia, por torcerem tanto para que tudo na minha vida dê certo, e pelo exemplo de vida e sabedoria. E aos meus avós, que vivem no meu coração: Adauto, Joaquim e Olivia (*in memoriam*) pelos valores deixados e por marcarem tanto o meu ser, a vocês a maior saudade que habita em mim.

Agradeço a toda a minha família (tios, tias, primos, primas, madrinhas e padrinhos), em especial a minha Tia Naide, minha segunda mãe, que tem um cuidado imensurável por mim.

A todos os meus amigos que me apoiaram, direta ou indiretamente, em especial a minha parceira de dia a dia, Eveline, cuja amizade nasceu na infância e está ultrapassando fases, obrigada!

As pessoas que me influenciaram a fazer esse trabalho e me acolheram com tanto carinho: Helena, Lara, Lucinete, Gabi, Edna e Marcus. Vocês fizeram dois anos de estágio serem produtivo e feliz, e foi de onde veio o meu interesse pelo tema deste trabalho.

A vocês turma do décimo período, pela união, companheirismo, ajudas mútuas, visto que tornaram essa trajetória mais leve, desejo que os sonhos de cada um se realizem, mas que a felicidade e o bem sejam os guias.

Em especial, a minha dupla, Karla, pela amizade que construímos, sem a qual eu não teria sido tão feliz, em compartilhar as aflições, medos e as vitórias, amo você!

A Thais, a primeira pessoa que me acolheu na sala e que se tornou uma grande amiga e influenciadora, fonte de força e perseverança, amo você!

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, aos meus pais Leomar e Rosa, aos meus irmãos Lucas e Luan e a minha Tia Naide.

*“A gente cria asas,
depois que vira um passarinho quer voar,
as pernas pelo mundo
coração no lar.
Nos braços da saudade tenta ser feliz. ”*

(Compositor: Flávio Leandro)

RESUMO

O presente estudo analisa o sistema sindical brasileiro voltando-se ao financiamento das entidades sindicais, com ênfase às cobranças efetuadas por um clube de futebol pernambucano, denominadas de "TAXA SIND. ATLETA" recolhendo-as dos atletas, em favor do Sindicato dos Atletas Profissionais do Pernambuco. A relevância da pesquisa sustenta-se no problema enfrentado pelos trabalhadores não filiados aos seus respectivos sindicatos, visto que são efetuados descontos que não deveriam serem feitos. E isso diante do sistema sindical brasileiro não poderia acontecer, já que a CF/1988 impõe uma contribuição obrigatória, e as que são voluntárias dependem da filiação aos sindicatos, não sendo possível o recolhimento, se não forem filiados. Por isso, teve que se fazer de início uma breve análise das características do sistema sindical brasileiro, bem assim foi de fundamental importância o estudo das espécies contributivas e por último a análise dos referidos descontos para elucidação de tudo, anteriormente, exposto. O método utilizado na pesquisa foi o hipotético-dedutivo, no qual foram realizados estudos bibliográficos, jurisprudências e a análise de um caso concreto. Assim, a hipótese lançada foi totalmente comprovada, pois na conjuntura atual do Brasil uma Lei deve ser editada na função de regulamentar estas contribuições voluntárias, uma vez que o sistema atual não é livre e representativo e faz com que sindicatos sejam criados só para angariar rendas obrigatórias, além de, também, conseguir o recolhimento das voluntárias.

Palavras-chaves: Sistema Sindical Brasileiro, Contribuição Obrigatória, Contribuições Voluntárias.

ABSTRACT

The present study analyzes the Brazilian trade union system, focusing on the financing of union organizations, with emphasis on the charges made by a Pernambuco football club, known as the "SIND TAXA. ATHLETE" by collecting them from the athletes, in favor of the Union of Professional Athletes of Pernambuco. The relevance of the research is based on the problem faced by unskilled workers in their respective unions, since discounts are made that should not be made. And this, before the Brazilian trade union system could happen, since the CF/1988 imposes an obligatory contribution, and those that are voluntary depend on the union membership, being not possible the recognition, if they aren't affiliated. For that reason, a brief analysis of the characteristics of the Brazilian trade union system had to be made, as well as the study of the contributory species and the analysis of the mentioned discounts to elucidate everything previously exposed. The method used in the research was hypothetico-deductive, in which bibliographic studies, jurisprudence and the analysis of a concrete case were carried out. Thus, the hypothesis launched was totally proven, because in the current conjuncture of Brazil a Law must be published in order to regulate these voluntary contributions, since the current system isn't free and representative and causes unions to be created only to raise incomes as well as to achieve the recognition of the volunteers.

Keywords: Brazilian trade union system, Mandatory Contribution, Volunteers Contributions.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AI – RR.** – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
- ART.** – Artigo
- ARTS.** – Artigos
- CC.** – Código Civil
- CF.** – Constituição Federal
- CLT.** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNPJ.** – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
- CTN.** – Código Tributário Nacional
- IBGE.** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INC.** – Inciso
- MTB.** – Ministério do Trabalho
- MTE.** – Ministério do Trabalho e Emprego
- N.** – Número
- OIT.** – Organização Internacional do Trabalho
- OJ.** – Orientação Jurisprudencial
- PEC.** – Proposta de Emenda à Constituição
- PL.** – Projeto de Lei
- PN.** – Precedente Normativo
- RO-DC.** – Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo
- SAPE/PE.** – Sindicato dos Atletas Profissionais de Futebol e Demais Modalidades Esportivas do Estado de Pernambuco
- SBDI-1.** – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I
- SDC.** – Seção de Dissídios Coletivos
- SEC.** – Século
- STF.** – Supremo Tribunal Federal
- TST.** – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO	12
2.1 Breve contextualização do sindicalismo	12
2.2 Organização sindical.....	15
2.2.1 Fundação e registro	18
2.2.2 Entidades sindicais e entidades de grau superior.....	19
2.3 Liberdade sindical.....	21
3 DAS CONTRIBUIÇÕES EM ESPÉCIE DEVIDAS ÀS ENTIDADES SINDICAIS	24
3.1 Contribuição sindical.....	25
3.2 Contribuição confederativa	27
3.3 Contribuição estatutária	29
3.4 Contribuição assistencial	30
4 ANÁLISE DA LEGALIDADE DA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA PELO SINDICATO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS EM FACE DE UM CLUBE PERNAMBUCANO DE FUTEBOL	33
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo de Trabalho teve como auge de desenvolvimento o período após a Revolução Industrial do séc. XVIII, possuindo como principal ponto o reconhecimento do direito de criar associações. No Brasil, esse direito foi influenciado pelos trabalhadores estrangeiros que aqui chegavam por volta dos anos 1900, havendo a permissão de criação em 1903 dos sindicatos rurais e em 1907 dos sindicatos urbanos.

O movimento sindical brasileiro vem alcançando ao longo dos anos um importante papel de desenvolvimento dos direitos trabalhistas, obtendo, de suas lutas, grandes conquistas, inclusive a partir das negociações diretas entre as entidades patronais e laborais. No entanto, resquícios da velha política sindical são perceptíveis até os dias atuais. E o progresso da sociedade não fez com que houvesse mudanças significativas ao sistema sindical que ainda é uno e possui controles estatais.

A CF/1988 trouxe em seu texto a autonomia sindical fundada em uma liberdade formal, e não fática. Porém, traz o protecionismo em relação à unicidade sindical e à obrigatoriedade da contribuição sindical - por filiados e não filiados - às respectivas entidades, além de se ter um sindicalismo por categorias profissionais e permitir a constituição de contribuições voluntárias, além da obrigatória.

Essa obrigatoriedade da contribuição sindical, de natureza tributária, é fundada no sistema de arrecadação para o custeio das atividades que as entidades desempenham. Possuem, assim, liberdade de arrecadação, desde que não tenham fins lucrativos. E é por essa liberdade que surgem outras contribuições além da sindical (compulsória e que possui fundamento na Carta Magna), as quais são as chamadas contribuições voluntárias.

As contribuições voluntárias, como o próprio nome aduz, são aquelas que devem ser estipuladas pela voluntariedade das partes (sindicato e sindicalizados) e possuem formas diversas de constituição. É o modelo de liberdade almejado pela OIT, e diverso do modelo brasileiro.

Por isso esse tema é de fundamental importância, pois a arrecadação para o custeio das referidas entidades deve ser baseada na liberdade de instituição, levando em consideração a vontade dos sindicalizados em custear a entidade que lhe representa, como forma de apoio às atividades exercidas.

Desse modo, surge a seguinte questão: até que ponto as entidades sindicais podem instituir contribuições no modelo brasileiro, para que não haja uma oneração desproporcional aos sindicalizados, frente ao papel que devem desenvolver?

Para o desenvolvimento do presente trabalho, é importante considerar a voluntariedade dos sindicalizados, na tentativa de se coibir abusos por parte das supracitadas entidades. É preciso ter para isso uma ideia aberta de o que deve ser o sindicalismo, proporcionando de fato uma autonomia sem amarras estatais, devendo ser criada uma lei que imponha a liberdade de instituição destas contribuições, somente, aos que sejam sindicalizados, e não aos que não aderem aos princípios e valores da entidade.

Tem-se, como objetivo principal, a análise das contribuições voluntárias. Por outro lado, os objetivos específicos são: analisar o sistema sindical brasileiro; identificar as contribuições sindicais; e estudar a partir de dados, a abusividade de cobrança de contribuição voluntária por um time de futebol pernambucano.

A metodologia do estudo utilizada é descritiva, qualitativa, por método analítico hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica e pesquisa de campo. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno que observa, e na qual as hipóteses são construídas após a observação. É analítico por somente analisar os fenômenos já existentes, sem intervenção, constatados, inferindo-se uma verdade geral não contida nas partes isoladamente examinadas. Serão utilizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, legislação nacional e precedentes judiciais sobre a temática.

O primeiro capítulo vai tratar brevemente sobre temas específicos afetos ao sistema sindical brasileiro, trazendo uma breve contextualização do sindicalismo, bem assim identificar o sistema confederativo brasileiro, inclusive como se dá a fundação e o registro das entidades sindicais, dentro do modelo de liberdade sindical.

Em seguida, pretende-se entender como ocorre à manutenção financeira das entidades, suas origens, características e finalidades, além das espécies contributivas.

Por fim, a análise será feita em torno da legalidade da cobrança de contribuição voluntária em um clube de futebol pernambucano, de forma a verificar a forma de instituição da contribuição, bem assim como se dá a sua cobrança, em confronto com os precedentes judiciais do TST.

2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

Sindicato é uma instituição reconhecida pelo Estado, que se constitui livremente de empregados ou empregadores, até mesmo de trabalhadores autônomos e profissionais liberais, para a defesa dos seus interesses profissionais ou econômicos. O associativismo sindical surgiu, inegavelmente, a partir das lutas de classes travadas coletivamente em busca de melhores condições de trabalho.

Ademais, como descreve Andrade (2005, p. 79), “o Direito é um produto histórico-cultural”, e o Direito do Trabalho é sem dúvida um dos produtos que transformou, e ainda transforma, a sociedade, já que o trabalho dignifica o homem, alimenta-o, faz dele um ser capaz de produzir bens, produtos e serviços.

Por isso, o sindicato tem como finalidade primária a defesa dos interesses econômicos, sociais e políticos das categorias profissionais e econômicas que representam, sendo assim interesses de uma coletividade.

2.1 Breve contextualização do sindicalismo

Ao longo dos tempos, as entidades sindicais vêm se organizando de forma bem peculiar, gerando dúvidas com relação ao seu marco inicial.

Vale ressaltar que traços organizacionais já eram possíveis de serem visualizados durante os sécs. XI a XV, período este aludido na obra de Andrade (2005, p. 80), no qual existiam as corporações de ofícios, onde as atividades eram desempenhadas de forma artesanal, e o mestre – que era o dono do negócio – ensinava aos companheiros – que eram os subordinados – as etapas de produção daquela época. Ainda existiam os aprendizes que iam às corporações para aprenderem um ofício.

Além da existência das corporações, é importante mencionar o momento das coalizões, cujo período ficou marcado pela inércia do Estado frente ao desenvolvimento capitalista – marcas do liberalismo –, visto que a não-intervenção e a proibição da organização de trabalhadores marcaram essa fase de conspiração¹.

¹ Conspiração, pois assim era chamado o delito de organização de trabalhadores.

Todavia, para o movimento sindical moderno, tem-se a primeira Revolução Industrial (séc. XVIII) como marco inicial e transformador da concepção da associação, pois, com os avanços das inovações técnicas, das tecnologias, das produções em massas, isto ocasionou o agrupamento dos trabalhadores, que começaram a perceber as diferenças sociais que o cercavam perante um crescente progresso e desenvolvimento do modelo capitalista.

Descreve Andrade (2005, p. 81) que o trabalhador é o produto da sociedade industrial, já que eram de suas forças e empenho que os produtos surgiam e alimentavam o sistema do capital, da produção.

Foi a partir dessa percepção que o agrupamento que, ora era impulsionado pelo trabalho ora foi transformado em luta por melhores condições de trabalho, deu o pontapé para tornar o movimento classista meio para o desenvolvimento em prol de uma vida laboral mais digna, em virtude de que, naquela época, os horários de trabalhos eram longos, com muitos deveres e poucos direitos, ocasionando, assim, um descontentamento dos trabalhadores.

E foi nesse cenário de insatisfação que houve a inversão da mão de obra humana por máquinas, as crises econômicas e a introdução das mulheres e das crianças nas indústrias, sendo, assim, as marcas iniciais para as reivindicações.

Na Inglaterra, devido ao movimento industrial que se instalou, foi um momento propício ao surgimento das associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, cujo reconhecimento da possibilidade de criação dos sindicatos deu-se entre 1871 a 1876.

Na França, a lei de *Le Chapelier*, de 1791, teve efeitos na eliminação das Corporações de Ofício e no impedimento de desenvolvimento dos sindicatos, só observando a liberdade de associação dos trabalhadores a partir de 1884, quando foi reconhecida a Lei Waldeck-Rousseau.

No México, a matéria foi disciplinada na Constituição de 1917, considerada a 1ª Constituição socialista. Já para a Alemanha a liberdade de associação foi admitida na Constituição de Weimar, de 1919.

Por outro lado, a declaração universal dos direitos do homem, de 1948, determina que todo homem tem direito a ingressar num sindicato (art. 23, inc. IV).

É importante mencionar que, ao longo dos anos e das transformações, ocorreu a proibição da criação de entidades associativas, depois veio a tolerância e, por último, uma aceitação do modelo sindical sob 02 (duas) vertentes: a do controle Estatal e

posteriormente a da entidade livre. Já Andrade (2010, p. 82 - 84) considera o sindicalismo sobre as fases da ilegalidade, da tolerância e do reconhecimento do sindicato.

Além disso, um outro ponto que merece destaque é o do posicionamento da Igreja Católica, atribuído na *encíclica Rerum Novarum*, de 1891, cujo documento critica as condições desumanas nas quais os trabalhadores eram submetidos.

Já para o Brasil, o modelo sindical cresceu atrelado ao desenvolvimento industrial e ao capitalismo, tendo início por volta do séc. XIX, a partir das lutas de classes agrícolas, mais especificamente dos trabalhadores das lavouras de café, cujos patrões se utilizavam de mão de obra escrava e, com o surgimento das indústrias, os sindicatos foram se desenvolvendo por ramo industrial. Porém, a sua organização tem fundamentos no intervencionismo estatal, já que o Estado pauta um modelo próprio, até hoje, com seus desígnios e diretrizes.

Assim, é possível considerar a divisão do sindicalismo no Brasil, segundo Sá Filho (2017, p. 1 -14) em 05 (cinco) fases, sendo elas:

A fase do anarcossindicalismo, que inaugura a história do movimento de trabalhadores de característica industrial no Brasil, cuja organização se dava por várias correntes ideológicas e profissionais, não possuindo uma formação tipicamente sindical, já que ainda não existia o Direito do Trabalho no país.

A do corporativismo estatal, entendida como a principal fase do sindicalismo brasileiro, surgindo nessa época a estruturação das entidades, por volta de 1930 a 1988, principalmente com a era Vargas, quando o país deu um salto no desenvolvimento econômico, sendo criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio - hoje só chamado de Ministério do Trabalho -, onde havia uma comissão específica de enquadramento sindical. Nessa fase, as entidades eram controladas pelo Estado, eram agentes e instrumentos de colaboração estatais.

Já a fase da autonomia sindical adveio com a nova ordem constitucional de 1988, provocando importantes modificações no cenário do sindicalismo brasileiro. Veio desatrelando, parcial e formalmente, as entidades sindicais do Governo. A CF/1988 trouxe no seu texto a autonomia e a libertação² dos sindicatos aos desígnios estatais, não sendo mais controlados e permitidos, como outrora, a constituição e o

² Libertação que para a época foi bem significativa, mas que para atual ordem constitucional precisa ser revista.

fechamento de entidades por atos administrativos. Contudo, as estruturas básicas da organização sindical, como sindicato único e por categorias, permanecem até hoje.

A do neocorporativismo, teve início em aproximadamente 2003 e meados do ano de 2016, foi um fenômeno que esteve em construção, cujo principal compromisso era aproximar as atividades sindicais das políticas públicas, continuando, assim, servindo ao Estado.

Já a quinta fase é a do neoliberalismo que tem início no ano de 2016 e vai até os dias atuais, surgiu após o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, que ocasionou a mudança do Chefe de Estado, sendo atualmente exercido por Michel Temer.

O novo Chefe de Estado após sua posse, deu início a projetos de reformas, tendo como exemplos as reformas: trabalhista e previdenciária. Retomando, assim, ideais liberais no discurso de dizer que são medidas necessárias ao desenvolvimento econômico e social do Brasil (POCHMANN, 2016).

Por isso, já se pode afirmar que é uma nova fase do neoliberalismo sindical (SÁ FILHO, 2017, p. 14).

O modelo sindical existente é ainda impregnado pela vontade do Estado, como a contribuição compulsória, a unicidade, a necessidade do duplo registro (no cartório e posteriormente no Ministério do Trabalho – MTb), mas é de se considerar que houve avanços bem significativos e construtivos, apesar de estar distante de ser o modelo que a OIT determina.

2.2 Organização Sindical

Organização parte do princípio de estruturar um sistema, para que haja uma disposição conjunta, a fim de perseguir objetivos em comum.

Segundo Barroso (2010, p. 99), “a organização sindical depende do grau de liberdade que cada modelo de relação de trabalho juridificado possui”. Essa liberdade é delineada por cada Estado-membro, a depender do modelo adotado, apesar de existir a Convenção da OIT de n. 87/1948, que demarca as bases gerais de um modelo sindical padrão, que leva em conta a indução à organização autônoma, livre das amarras, sobretudo estatais.

Contudo, o Brasil não ratificou essa Convenção, pois, dentre os princípios que ela impõe, alguns são contrários ao sistema adotado e demarcado na CF/1988, a qual traz em seu art. 8º, inc. I ao VIII, os traços que norteiam o sistema brasileiro e confrontam as normas da Convenção já mencionada.

O modelo sindical assumido pelo Brasil é complexo, confuso e até mesmo contraditório, e é este o entendimento de Barroso (2010, p. 172), porque há no seu arranjo regras que se contradizem, tanto em relação ao sistema adotado quanto a forma que são constituídas as entidades.

É salutar mencionar as espécies de sistemas existentes, que são: o da pluralidade, o da unidade e o da unicidade sindical.

O sistema da unicidade sindical é a possibilidade de só criar sindicatos dentro de uma determinada base territorial, sendo essa proibição imposta por lei. Já o sistema da unidade é um sindicato, é uma unidade, que não fere a liberdade sindical, mas sim a fortalece, visto que não há imposição por lei, o que há é a própria manifestação dos associados em fortalecer uma entidade, unindo-se para ficarem mais forte e representativos, não sendo essa união imposta por lei.

Por outro o sistema da pluralidade, é o princípio que permite a criação de vários sindicatos na mesma base territorial. A pluralidade não se esgota só na possibilidade de indeterminados sindicatos, esse sistema pode se misturar com o da unicidade, mas para que ele possa ser efetivo deve se existir uma unidade organizacional. Como exemplo de existência dos dois sistemas – pluralidade e unicidade –, tem-se as diversas centrais sindicais que abrangem diversas categorias num mesmo nível, possuindo como unicidade na base os sindicatos e a pluralidade na cúpula – as centrais sindicais (NASCIMENTO, 2009, p. 219).

A CF/1988 em seu art. 8º, inc. II, impõe como sistema sindical brasileiro o da unicidade, disciplinando que os sindicatos devem ser constituídos em uma base territorial, limitada, no mínimo, a um município, só podendo existir para a mesma categoria representada por um único sindicato. É o modelo contrário ao imposto pela Convenção n. 87/1948 da OIT, o qual orienta o da pluralidade sindical, com a livre constituição de sindicatos para uma maior e melhor representatividade, além da autonomia administrativa e financeira.

É um sistema que confronta a liberdade de escolha dos sindicalizados, já que o empregado ou empregador se sujeita a sindicalizar-se pelo fato de existir naquela

base territorial apenas um único sindicato que lhe agrega, ou do contrário não se sindicaliza por não seguir os mesmos princípios da entidade.

Reforçando a ideia da unicidade tem-se o art. 516 da CLT que assim disciplina: “Art. 516 - Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma **categoria econômica ou profissional**, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. (grifo acrescido)

É a imposição do Estado, em manter o controle do sistema sindical, pois é um sistema imposto pela lei, e não pela livre vontade das pessoas, ferindo, assim, o princípio da não intervenção na organização sindical, privando a livre criação.

Ademais, o sistema sindical brasileiro é agregado por categorias profissionais, ou seja, cada trabalhador ou empregador será disposto aos seus respectivos sindicatos, disciplina consagrada na CLT em seu art. 511, § 2º, que assim dispõe:

Art. 511 [...]

§ 2º - A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

A categoria é determinada não pela atividade exercida pelo trabalhador, mas sim pela atividade econômica do empregador, não importando a função desempenhada, desde que não seja tido como trabalhador de categoria diferenciada, pois sendo-o deverá mesmo que integrante da categoria econômica ser integrado a categoria profissional (DELGADO, 2015, p.81). Não há que se considerar a forma de agrupamento uma, elas se misturam, e é o que acontece no Brasil, com as categorias profissionais ou econômicas e a categoria por profissão – que é a categoria considerada diferenciada.

A categoria diferenciada agrega trabalhadores de mesmo ofício, funcionando de forma relativa no Brasil para aquelas categorias que possuem exigências especiais por lei, e que por tal razão não podem ser agrupadas por similitude.

Existe, ainda, o critério da especialização, que vem sendo utilizado pelo STF e TST³, quando há a necessidade de desmembrar categorias, anteriormente, fixadas

³ REPRESENTAÇÃO. DESMEMBRAMENTO DE BASE TERRITORIAL. LEGITIMIDADE ATIVA DA NOVA ENTIDADE - A entidade mais antiga, abrangente de base territorial ampla, não possui direito adquirido de representação. O art. 8º, inciso II, da CF/88 não proíbe o desmembramento de um sindicato com base territorial ampla em entidades de base territorial menor, desde que esta não seja inferior à área de um município. Recurso desprovido. (Processo: RODC - 505981-

em uma outra entidade, utiliza-se na tentativa de considerar os princípios constitucionais da liberdade de associação e da autonomia sindical (DELGADO, 2015, p.82).

Há outros dois critérios de agregação, mas que são inviáveis no Brasil, sendo-os: o dos sindicatos por empresa, uma vez que enfraquece o papel da entidade em virtude da possibilidade de restringir direitos alçados para uma mesma categoria; e os por ramo empresarial de atividades, favorece a criação de grandes sindicatos, mas em virtude do Brasil ser por categorias sua implantação não pode prosperar.

2.2.1 Fundação e Registro

Para a fundação de um novo sindicato, devem ser observados os requisitos previstos na legislação, como o da observância da publicidade do ato de criação do sindicato, entre outros.

É medida disciplinada no art. 8º, inc. I da CF/1988 *in verbis*: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

O Poder Público a que o artigo se refere é o Poder Executivo, em seu órgão Ministerial do Trabalho. Esse registro não é o reconhecimento da entidade, porque a criação fica a cargo dos seus sindicalizados, não podendo o Ministério exigir autorização para a fundação do sindicato, bem como não pode interferir e intervir na organização sindical (MARTINS S., 2014, p. 797).

Para o registro, primeiro, é necessário seguir os requisitos impostos por a Portaria n. 326 de 2013, do MTb, que: define a documentação, a forma de análise do processo de registro, trata da impugnação que porventura pode acontecer caso tenha outra entidade de mesma base territorial ou categoria, dado que havendo esses problemas poderá acontecer o desmembramento para a categoria e área mais específicas.

Contudo, há violação do princípio da liberdade sindical quando as condições estabelecidas para o registro equivalem a uma autorização prévia da autoridade pública a respeito.

Todavia, é importante ressaltar que se exige para o reconhecimento do registro um requisito que gera o duplo registro sindical, sendo um no Cartório de Pessoas Jurídicas - para registrar a entidade como pessoa jurídica -, e outro no Ministério do Trabalho⁴.

O registro no órgão ministerial tem caráter controlador da unicidade sindical, já que o cartório não tem condições de fazer esse controle, próprio da função administrativa, cujo ato não pode ser indeferido sem justo motivo. No mais, é importante ressaltar que o STF, na Súmula n. 677, admitiu a necessidade do registro no órgão ministerial até que lei venha dispor, em contrário.

2.2.2 Entidades Sindicais e Entidades de Grau Superior

O sistema sindical brasileiro é formado por um escalonamento de entidades, estando na base do sistema, e considerado como de primeiro grau, o sindicato⁵, propriamente dito, que é constituído por trabalhadores ou empregadores, e segundo a lição de Gomes e Gottschalk, sindicato é:

[...] o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho (GOMES e GOTTSCHALK, 2007, p. 565).

Apesar de definição acima aludida se restringir às pessoas de uma mesma profissão é extensível aos empregadores, pois estes podem constituir entidades que abranjam suas categorias econômicas.

A associação sindical é a reunião de pessoas físicas ou jurídicas, que desempenham atividades profissionais ou econômicas, com fim de perseguir direitos

⁴ PORTARIA N. 326, DE 1º DE MARÇO DE 2013: “Art. 42 Os documentos relacionados nesta Portaria serão apresentados em originais, cópias autenticadas ou cópias simples, exceção feita aos comprovantes de pagamento da GRU, relativo ao custo das publicações no DOU, que deverão ser apresentados em original. § 1º Os estatutos sociais e as atas deverão, ainda, estar registrados no cartório da comarca da sede da entidade requerente.” [...]

⁵ Nesse sentido o art. 561, da CLT diz que: “A denominação ‘sindicato’ é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei”.

coletivos ou individuais de seus membros ou da categoria. A CLT não define ao certo o que viria a ser o sindicato, no entanto em seu art. 511⁶ esclarece o papel da entidade.

Segundo Arouca (2003, p. 589), o sindicato possui uma única natureza jurídica, a de somar forças para lutar pelos interesses da coletividade que se constitui.

Esse sistema de escalonamento é uma união de entidades em busca de um fortalecimento de bases, Godinho (2015, p. 93) trata esse escalonamento de forma piramidal, estando na base os sindicatos, em seguida vem as federações, as confederações e, por último, as centrais sindicais.

No entanto, as federações constituem-se entidades sindicais de grau superior, cuja organização depende de no mínimo 05 (cinco) sindicatos de mesma categoria, seja profissional ou econômica, por isso para a sua constituição é considerado o território como de âmbito estadual, não obstante serem em âmbito interestadual.

Em âmbito nacional, existem as confederações que são constituídas por, no mínimo, 03 (três) federações, tendo sede em Brasília (art. 535 da CLT), possuindo como funções básicas as de coordenação das federações e sindicatos do seu setor.

Já as centrais sindicais que são entidades de cúpula, constituídas por sindicatos de base laboral, têm suas funções delineadas pela Lei n. 11.648/2008 (Lei das Centrais Sindicais) que a constituiu. É uma entidade sindical ímpar, de interesse estratégico, de propor políticas e ações coletivas em benefício geral dos trabalhadores, além do mais, são constituídas não por uma categoria laboral específica, mas várias categorias o que torna inviável a representação direta daqueles.

A Lei 11.648/08 (Lei das Centrais Sindicais), em seu art. 1º, *caput*, disciplina o seguinte: “A central sindical, entidade de **representação geral dos trabalhadores**, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas [...]”, e em seu parágrafo único alude que: “considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado **composta por organizações sindicais de trabalhadores.**” (grifos acrescidos). A Lei ratifica que as centrais sindicais são representantes dos trabalhadores, não regulamentando as de categorias econômicas.

⁶ “Art. 511, *caput*. - É lícita a 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.”

Assim, se a Lei reconhece a central sindical como integrante do sistema sindical, não seria plausível a não possibilidade de criação de entidades de caráter econômicas. Na medida que a CF/1988 resguarda a livre criação, a não intervenção e, mesmo, assim não estende essas possibilidades as centrais econômicas, ferindo os princípios que aquela própria impôs, nesse sentido consagra Martins (2015, p. 3): “A constituição não se interpreta à luz da legislação ordinária; a legislação ordinária é que se interpreta à luz da Constituição”.

A afronta constitucional é percebida nos arts. 2º e ss, da Lei 11.648/08 na medida em que são estipulados requisitos para auferir a representatividade das centrais, então, como consagrar a livre associação e a não intervenção, tendo o Poder Público limitado a atuação das centrais. O art. 8º, inc. I, da CF diz que é livre a associação sindical, não limitando a intervenção às centrais, seguindo esse raciocínio tem-se Barroso (2010 p.136). Brito Filho (2009, p. 112) entende que as centrais sindicais não possuem caráter sindical, a lei não conferiu isto, mas sim regulamentou o caráter político que já existia anteriormente à Lei, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais.

É certo que as centrais são diferentes das entidades que compõem o sistema confederativo, motivo este pelo qual ela não o integra, que gira em torno da unicidade sindical e em função dos trabalhadores ou empregadores, e como elas defendem interesses de diversas categorias, perfazendo a pluralidade na cúpula, não possuem, assim, as mesmas prerrogativas das entidades sindicais. No entanto, recebem valores de contribuições, que é o da contribuição sindical compulsória ou obrigatória (art. 589, inc. II, alínea b, da CLT).

2.3 Liberdade Sindical

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais do sistema sindical, sendo preceito fundamental almejado pela OIT e que deveria estar consagrado no Brasil, cujo país é democrático (apesar de ser uma democracia jovem), capaz de instituir essa liberdade. Além do mais, pode ser analisada por diversas vertentes, como a liberdade de constituição de entidades, de eleição de dirigentes, de filiação, de administração, dentre outras.

A liberdade constitucional é formal, pois é observada no art. 8º, *caput* da CF/1988, que preceitua a livre associação, a não intervenção estatal – a não ser o registro para controle da unicidade sindical, como também a falta de autorização pelo Poder Público para sua criação.

Contudo, a não ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT pelo Brasil reforça a falta da liberdade fática no sistema sindical, já que, ao mesmo tempo em que a Constituição impõe a livre associação (a livre manifestação de querer ser associado às entidades), coloca como limites a liberdade, a unicidade sindical - controlada pelo Poder Público -, impõe a contribuição compulsória do “imposto sindical” - que deve ser realizado independentemente da manifestação da vontade de se associar.

Lado outro, também, é consagrada na Declaração Universal dos Direitos do Homem o “direito à liberdade de reunião e associação pacíficas” (art. 20). Nesse sentido Meirelles (2012, p. 12), alude: “Mais que um modelo ideal, a liberdade sindical constitui um dos pilares da dignidade da pessoa humana, princípio maior de nossa Lei fundamental. ”

Seguindo essa linha, tem-se a lição de Martins (2014, p. 776), o qual afirma que:

[...] uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão apresentar.

Esse é o modelo sindical ainda não firmado no sistema brasileiro que, ainda, acumula resquícios da fase do corporativismo estatal, por isso, faz com que seja um sistema ultrapassado quando comparado ao modelo de livre associação pretendido pela OIT, cuja entidade trata a liberdade sindical como um direito fundamental

A liberdade sindical está ligada a autonomia não sendo expressões sinônimas, mas sim complementares, pois, o princípio da autonomia é mais um importantíssimo para o Direito Coletivo do Trabalho, e diz respeito à possibilidade de auto-organização econômica e administrativa, valendo salientar que um sindicato livre deve ser autônomo, deve tomar à frente de sua criação, administração e seu funcionamento. Ser autônomo significa administrar, fazer escolhas da maneira que achar mais condizente com a real situação da entidade.

Godinho (2015. p. 59) disciplina a autonomia como um desmembramento do princípio da liberdade, já que a autonomia é tão difícil de ser exercida livremente o

bojo do princípio da liberdade, ele traz como forma genérica, do qual a autonomia é tratada na estruturação tanto externa, quanto interna do sindicato, ou seja, a auto-gestão das entidades, não devendo estas terem vinculações estatais.

Na liberdade de filiação, o inciso V do art. 8º da CF/1988 deixa claro que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato, ou seja, é a liberdade analisada sobre 02 (duas) vertentes, sendo a primeira positiva e a segunda negativa. A filiação deve ser livre, analisada sobre os interesses dos filiados e da entidade. Não há porque haver a obrigação de estar ou permanecer filiado a uma entidade, considerando os valores que ela carrega, se não forem condizentes com os ideais que o empregado ou empregador ratificam.

Barroso (2010, 96.), coloca como positiva a liberdade, de entrar e permanecer no sistema, e como negativa a de sair, de desfilar-se. É a livre escolha, o livre arbítrio. Além dessa classificação, ainda, disciplina a liberdade individual (subjéctiva) e a colectiva (objectiva), esta no sentido da liberdade de auto-organização das entidades, do trabalho em função do ser colectivo, e aquela a liberdade do indivíduo de filiar-se, de fazer parte da entidade.

É uma das principais questões do sindicalismo, e uma das deficiências do sistema sindical brasileiro, a não possibilidade de escolha, o enquadramento feito por categoria, não sendo considerada a manifestação da pessoa.

Ademais, além da violação clara à liberdade sindical, o sistema jurídico brasileiro da unicidade, da imposição contributiva, faz surgir uma falta de representatividade das entidades, uma criação exagerada sem fins representativos de classes, mas sim para captação de recursos.

Todavia, a liberdade sindical não deve ser uma liberdade irrestrita, devendo garantir o mínimo para sua existência autónoma a fim de que, só assim, se possa ter um reforço na representatividade das entidades, como também um maior e melhor acesso dos sindicalizados às lutas que são tão importantes para o desenvolvimento de direitos trabalhistas.

E, é nesse sentido a lição de Brito Filho (2009, p.136): “Isto não quer dizer, deve restar claro, que essa liberdade é ilimitada, pois em um Estado democrático de Direito é necessário o respeito à lei e aos direitos e liberdades das demais pessoas.”.

3 DAS CONTRIBUIÇÕES EM ESPÉCIE DEVIDAS ÀS ENTIDADES SINDICAIS

Os sindicatos devem desempenhar certas funções (de representação, negocial, assistencial, entre outras)⁷, e para isso é necessário o custeio dessas entidades, surgindo, assim, a necessidade de arrecadação de contribuições para que essas atividades possam tomar forma e se exteriorizarem aos trabalhadores e empregadores. Deve essa liberdade de custeio ser realizada de forma lícita e sem fins lucrativos.

É importante mencionar que, no ordenamento jurídico brasileiro, existem contribuições que são tidas como voluntárias ou facultativas, assim consideradas por Nascimento (2015, p. 327), além da compulsória que é a contribuição sindical. A voluntariedade diz respeito ao seu modo de instituição, sendo as partes – sindicalizados e entidades –, que as constituem, considerando os seus interesses.

A Convenção n. 87/1948, em seu art. 3º, inc. I diz que:

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

É a liberdade de auto-organização das entidades, a mudança e o norte para que haja um sistema sindical mais representativo e com uma maior participação dos trabalhadores ou empregadores.

Pois, prega a livre gestão, seja administrativa ou financeira, sendo a autonomia pretendida pela OIT, não prevista no Brasil. Entretanto, o Estado se opõe a deixar que as entidades livremente se constituam, se organizem, ele segura o sistema sobre os seus desígnios. E é por tal razão que a OIT busca a voluntariedade da gestão, mas, ainda, prevalece a contribuição compulsória, instituída na época do corporativismo,

⁷ Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas da alfabetização e pré-vocacionais.

mantida na CF/1988, considerada como de natureza tributária, o que ocasiona fraqueza e descrença no sistema que deveria ser representativo.

Adiante, passa-se a analisar essas espécies contributivas com suas características, tais como: forma de instituição, cobrança e base legal.

3.1 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é a nomeação dada ao antigo imposto sindical, o qual foi instituído pelo Decreto-lei n. 229/1967, e sem dúvidas uma das mais antigas fontes de custeio devida às entidades. Suas bases encontram-se fixadas tanto na CF/1988, em seu art. 8º, IV, como, também, na CLT arts. 578 a 610, além do CTN, que a caracteriza como de natureza tributária.

É uma forma contributiva involuntária, tendo em vista que independe da vontade do empregado ou empregador para a sua arrecadação, já que é uma imposição legal, e o empregador está sujeito à multa caso descumpra. Suas bases estão delineadas no art. 580 da CLT, sendo devida uma vez ao ano. Quando o contribuinte for trabalhador o desconto é de um dia de trabalho. Quando empregador, o desconto é feito a partir do capital social da empresa e para os trabalhadores autônomos toma-se por base 30% (trinta por cento) do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo, atualmente o salário mínimo.

No entanto, para o sistema brasileiro essa espécie de contribuição não faz distinção entre filiados ou não filiados às entidades, pois a forma de arrecadação da contribuição sindical é compulsória e independe da vontade do empregado ou empregador, devendo o empregador recolher sob pena de multa, conforme já dito.

Por isso, é uma das mais controvertidas espécies de contribuição, por confrontar os princípios da liberdade sindical e da autonomia, além de não considerar a vontade das partes, mediante normas instituídas pelo Estado. Ademais, confronta, mais uma vez, o princípio da não intervenção, mas, ainda assim, é tida como constitucional. Nesse sentido, Godinho diz que (2015, pág. 112): “derivada de lei e incidindo também sobre os trabalhadores não sindicalizados, a receita tem indisfarçável matiz parafiscal”, como também Barroso (2010, p. 173) afirma a “origem da contribuição sindical está na lei e não na autonomia das entidades sindicais”.

Assim, é uma contribuição contrária aos princípios da OIT, cuja instituição entende que o sindicato deve se auto organizar, gerar sua gestão. E, pelo que se tem é uma forma contributiva impositiva, a qual é destinada não, somente, à entidade de base, mas ao sistema confederativo.

E é nesse sentido que reza Arouca (2003, p. 878) ao defender que: “[...] não se pode omitir que se trata da receita mais fácil que se conhece e que por isto mesmo estimulou o ‘peleguismo’ e o continuísmo de dirigentes ‘carreiristas’[...]”. Por isso, que se considera um sistema complexo e contraditório, porque na medida que o Estado quis desregular, ele continuou regulando muito mais, ocasionando, assim, uma descrença no real papel das entidades sindicais - a luta pela classe, seja ela profissional ou econômica.

Posto isso, a contribuição sindical serve para financiar todas as entidades sindicais, sejam estas econômicas ou profissionais, cuja finalidade é manter o sistema confederativo, possuindo como forma de divisão o art. 589 e seus incisos da CLT, que disciplina a porcentagem devida a cada entidade, seja ela o sindicato, a federação, a confederação e, até mesmo, a central sindical (apenas quando o sindicato indicar a central sindical a que estiver filiado), além de haver uma destinação para a Conta Especial Emprego e Salário, que tem como titular o Governo Federal que mantém o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, com os seguintes percentuais:

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

I - para os empregadores:

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

II - para os trabalhadores:

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

Apesar de haver a regulação da contribuição no sistema normativo, este não pode regular a forma de aplicação, pois fere a autonomia sindical.

Faz mister mencionar o Projeto de Lei n. 6.787/2016⁸, conhecido como a “reforma trabalhista” que por emendas ao projeto inicial tem, no seu texto atual, modificação significativa para a contribuição sindical, tendo em vista que a torna facultativa⁹. Além dessa mudança, o projeto coloca em pauta questões que atingem diretamente o sistema sindical, como a possibilidade de supremacia do negociado sobre o legislado. Isso diz respeito à negociação coletiva, cujo sindicato terá o poder de negociar e o que for firmado terá mais força que matérias legisladas, tornando desnecessária a teoria do conglobamento¹⁰.

Há também, a possibilidade de haver a celebração de acordos diretamente pelo empregado e empregador, matéria que até então é rejeitada pelo Direito do Trabalho, considerada a diferença de polos da relação laboral com a contratual. Além do mais, ainda pode ser observada no texto a possibilidade de eleição de representantes por empresa.

No que tange à contribuição, é sem dúvidas, um avanço. Percebe-se que não tão bem planejado, mas não deixa de ser um avanço. No entanto, para a situação atual do sistema sindical é um tanto perigoso esse PL, pois na medida em que traz o mínimo de autonomia, há, também, a retirada de um importante papel do movimento sindical, que é a negociação, além de possibilitar serem celebrados acordos individuais, como também eleição de representante por empresa. Se o sistema atual já possui dificuldades e deturpações de princípios, o que se esperar pós-reforma.

3.2 Contribuição Confederativa

A contribuição confederativa é a espécie criada pela CF/1988 inserida no seu art. 8º, inc. IV, que estabelece a possibilidade de instituição por meio de assembleia geral, cujo artigo, também, consagra a contribuição sindical, mas apesar de serem instituídas no mesmo texto constitucional, são diferentes, pois uma é compulsória e na outra tem-se a prevalência da autonomia sindical.

⁸ Projeto de Lei do Poder Executivo, que ratifica o período neoliberal do sindicalismo.

⁹ Traz no seu texto a seguinte modificação ao *caput* do artigo 580, da CLT:

“Art. 580. A contribuição sindical anual **facultativa** será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá[...]” (grifo acrescentado)

¹⁰ A teoria do conglobamento defende a aplicação de uma única fonte ao caso concreto, e essa fonte é a mais benéfica. No entanto, com a reforma ela enfraquecerá ou talvez até deixe de fazer sentido, pois os sindicatos poderão negociar e terão força de lei.

Essa autonomia diz respeito ao momento de instituição, já que o sindicato não é obrigado a criá-la, sendo de livre deliberação da classe. Seu surgimento se dá por meio de assembleia geral sindical.

Além disso, como o próprio nome aduz, é uma contribuição que alimenta todo o sistema confederativo que é formado pelo sindicato, pela federação e confederação, deixando de fora a central sindical, apesar de fazer parte do sistema sindical atual (com o advento da Lei n. 11.648/2008), cujas bases de divisão serão delineadas na assembleia geral. Nesse ponto, ela se compara à contribuição sindical, que também possui a finalidade de manter o sistema confederativo.

Desta forma, é uma contribuição que se constitui, na lição de Nascimento (2009, p. 351), como uma alternativa à contribuição sindical (compulsória) e tem um cunho democrático maior, pois é instituída pelos interessados e descontada na folha de pagamentos destes. Para haver o desconto de tal contribuição deve existir a filiação na entidade. E, nesse sentido, tem-se a Súmula Vinculante n. 40 do STF, que assim dispõe: “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é **exigível dos filiados** ao sindicato respectivo”. (grifo acrescido).

Por isso, vê-se que é uma espécie que na sua estrutura trouxe uma maior deliberação por parte da entidade, sendo necessária a participação, em regra, dos filiados, isto é, a instituição da contribuição exige a deliberação em ato assemblear.

Divergindo desse entendimento, Nascimento (2009, p. 352) traz que como a contribuição é devida por toda a categoria, já que é para o custeio do sistema confederativo, assim, não estariam abrangidos só os sócios, mas todos os integrantes da categoria, é o que ele extrai do art. 8º, inc. IV da CF/1988.

O referido artigo traz as principais características dessa contribuição, dispondo o que segue:

Art. 8º [...]

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

Dessa forma, é instituída em assembleia, cuja legitimidade de instituição quem possui são os sindicatos, com a finalidade de sustentar o sistema confederativo – cuja divisão deverá constar na assembleia geral –, mas leva em consideração a vontade

da entidade com a participação dos seus associados, além de ser distinta da contribuição sindical, que é prevista em lei.

3.3 Contribuição Estatutária

A contribuição estatutária, como o próprio nome aduz, é aquela cujas bases encontram-se definidas no estatuto social da entidade. O estatuto é norma interna da entidade, devendo constar no seu texto a organização da mesma. Sua constituição se dá por meio de ratificação dos filiados ao sindicato¹¹.

A nomenclatura é discutível, mas o contexto de constituição é o mesmo. Há autores que a chama de mensalidade sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 353), mensalidades dos associados e contribuição estatutária (BARROSO, 2010, p. 184), como também contribuição social (Brito Filho, 2009, p. 128), entre outros.

É a forma contributiva, prevista no art. 548, alínea b, da CLT que assim dispõe: “art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais. [...] b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais” [...].

É espécie de arrecadação constituída por meio do estatuto, logo, sendo definida em norma interna do sindicato, cujas características de *quantum*, de periodicidade e forma de pagamento deverão estar contidas naquele.

A contribuição estatutária, como, também, a contribuição confederativa, são pagas pelos filiados à entidade, não sendo possível a sua cobrança a quem não seja, já que sua fonte de instituição é o estatuto, e este é o ato que estabelece a vida e a administração da entidade, assim considera (BARROSO, 2010, p.184). E como já dito é norma interna, cuja incidência deve ser dirigida a quem faça parte, visto que a associação é facultativa e o Direito pátrio defende que a cobrança só é devida a quem faça parte do sistema – é a necessidade de filiação.

¹¹ A Assembleia Geral é o ato pelo qual os integrantes da categoria ou filiados às entidades tomam certas decisões que dependem de *quorum* para autorização. Como o próprio nome aduz, assembleia é reunião, e esta se faz com fundamento determinado. A forma de instituição dessa assembleia, seja ordinária ou extraordinária, depende da previsibilidade estatutária, que designa prazos para a divulgação da convocação, o quórum necessário, o que vai ser discutido. Como o Sindicato é órgão coletivo, nada mais, justo que a coletividade tome suas decisões.

3.4 Contribuição assistencial

A contribuição assistencial é mais uma forma contributiva que tem a autonomia como princípio, possuindo algumas denominações, que não interferem na sua natureza. Pode, assim, ser chamada de taxa assistencial (NASCIMENTO, 2009, p. 353), taxa social, contribuição de solidariedade, até mesmo de contribuição negocial¹², entre outras.

Encontra fundamento, nos arts. 8º da CF, e 513, alínea e, da CLT, que rezam a possibilidade de o sindicato instituir contribuições para a sua manutenção. Possui, assim, um caráter de instituição não delineado pelo Estado, mas pela própria entidade.

Barroso (2010, p.185) considera que a finalidade é a de custear as negociações coletivas, as greves e os dissídios coletivos, além de poder custear o sistema assistencial da entidade, cujo desconto pode ser estipulado em uma ou mais parcelas. Sendo assim, é preciso que haja uma cláusula no instrumento coletivo (acordo ou convenção) ou na sentença normativa, que preveja a possibilidade de haver o desconto em prol da entidade pelos sindicalizados.

O TST segue a tese de que o desconto só pode ser realizado a quem seja filiado à entidade. E foi nesse sentido que se criou a OJ n. 17 da SDC¹³ e o PN n. 119¹⁴.

Por isso, como já mencionado nas outras espécies – estatutária e confederativa –, as quais, também, necessitam da filiação para que o desconto seja permitido, ou

¹² Faz mister, mencionar o Projeto de Emenda à Constituição - PEC 369/2005 que ficou conhecida como “a reforma sindical”. No seu projeto estava a modificação do art. 8º da CF/1988, retirando a obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória e colocando duas contribuições, sendo a associativa que se daria pelo fato de filiação e a negocial que encontraria fundamento nas negociações coletivas advindas do Sindicato. Ressalta-se que esse projeto se encontra desde o ano 2013 na Câmara dos Deputados, e que como já aludido, atualmente, existe o PL n. 6.787/2016 “a reforma trabalhista”.

¹³ OJ-SDC-17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

¹⁴ PN. 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25/08/2014 "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

seja, o trabalhador precisa ser filiado à entidade, uma vez que só há obrigação contributiva compulsória na contribuição sindical.

Logo, o desconto tanto para o trabalhador, quanto para o empregador, segue o raciocínio da exigência de sua filiação a respectiva entidade.

Ademais, a cláusula do instrumento normativo pode determinar o *quantum* será destinado à entidade pela sua atuação na negociação. Ressalta-se, entretanto, que deve ser condizente com a realidade da categoria, pois sendo o desconto indevido e desproporcional, este deve ser questionado judicialmente.

Além do mais, é permitido que haja a cobrança por empregados ou empregadores, mesmo que não filiados às entidades desde que manifestem o seu interesse de adesão. Isso se dá quando há o reconhecimento da atividade exercida e, mesmo não sendo filiados querem manifestar a solidariedade em prol da benfeitoria atingida.

Em sentido contrário, Godinho (2015, p. 115) alude que justo seria a cobrança por todos os que constituem a categoria econômica, pois a negociação coletiva favorece não só aos filiados, mas também aos não filiados que formem a mesma categoria. É razoável o entendimento, pelo fato de o empenho da entidade favorecer, teoricamente, toda a categoria. Contudo, para o TST a cobrança para quem não seja sindicalizado é indevida, salvo a contribuição compulsória.

No entanto, extrai-se do autor acima, mais um ponto contraditório e que necessita ser revisto, pois como ser atingido por um benéfico que alguns contribuíram e os que não contribuíram são beneficiados da mesma forma, isso se dá pelo agrupamento por categorias. Além do mais, é importante ressaltar que nem todas as entidades são criadas para a representação, muitas se fundam só para o recebimento das contribuições.¹⁵

O papel do sindicato é o de proteger os interesses da coletividade que representam, não podendo agir de má-fé só para angariar renda¹⁶, pois o fim do sindicalismo não é esse. O fim é de agir em prol do bem comum. E a arrecadação deve ser revertida em proveito de todos, nas atividades que lhe são impostas.

¹⁵ Um exemplo de caso de criação de sindicato amarelo, saiu na Revista Consultor Jurídico, em 1 de agosto de 2016, com a seguinte manchete: “Laranja na pizzaria, Caso em São Paulo mostra passo a passo para criar um falso sindicato”.

¹⁶ Infelizmente é o que se vê em tantas manchetes, em que entidades são criadas apenas para angariar a renda da contribuição compulsória, pois, se é obrigatório o seu desconto qual será o esforço da entidade em buscar meios próprios de se financiar.

É como consagra Meirelles (2012, p. 04) ao defender que: “estão nascendo muitos ‘sindicatos de gavetas’, cuja existência está apenas no papel, sem qualquer ação concreta, colaborando para o crescente aumento no número de sindicatos registrados no MTE.”.

As palavras de Meirelles se fundam por haver, hoje, em média 17.300 (dezessete mil e trezentas) entidades, sejam sindicatos, federações ou confederações, sem distinguir classe empregada ou empregadora, isso não levando em consideração às que, ainda, estão em fase de registro – o que não são poucas.

4 ANÁLISE DA LEGALIDADE DA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA PELO SINDICATO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS EM FACE DE UM CLUBE PERNAMBUCANO DE FUTEBOL

Antes de ser realizada a análise da forma que é descontada a contribuição dos atletas pelo empregador em um time de futebol, faz mister ressaltar como se dá a categoria dos atletas profissionais, isso em uma breve abordagem.

O desporto é um direito previsto na CF/1988 como um dever do Estado a sua fomentação, seja a prática desportiva profissional ou não profissional, devendo haver regulação distinta¹⁷. Essa regulação tomou um grande salto com a Lei n. 9.615 de 24 de março de 1998, conhecida como a Lei Pelé, que é um instituto jurídico no qual caracteriza o papel do desportista, seja este amador ou profissional¹⁸. Mas, não se pode desconsiderar as leis anteriores que influenciaram à criação da referida lei, que sem dúvida foram fundamentais para a normativa atual.

O atleta não profissional ou amador é aquele que se utiliza da atividade física como lazer, hobby sendo um atleta de classificação educacional ou de participação, diferentemente do atleta de rendimento ou de formação, cujas características lhe coloca num patamar de desportista profissional ou quase profissional.

A profissão do atleta, é uma profissão de resultados, de desempenho e, por isso, de alta dedicação¹⁹. Após o advento da já referida lei, o contrato de emprego do desportista passou a ter um caráter especial (SÁ FILHO, 2010, p. 61), mas não

¹⁷ “Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

[...]

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não- profissional;

[...].”

¹⁸ “Art. 1º O desporto brasileiro abrange práticas formais e não-formais e obedece às normas gerais desta Lei, inspirado nos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito.

§ 1º A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto;

§ 2º A prática desportiva não-formal é caracterizada pela liberdade lúdica de seus praticantes;

§ 3º Os direitos e as garantias estabelecidos nesta Lei e decorrentes dos princípios constitucionais do esporte não excluem outros oriundos de tratados e acordos internacionais firmados pela República Federativa do Brasil.”

¹⁹ Miguel, traz em seu artigo “ATLETA: definição, classificação e deveres”, algumas características necessárias para o desportista tendo em vista que: “Tal decorre do sujeito da prestação dos serviços, natureza da atividade e do local da prestação do serviço. Está-se a tratar de dom, habilidade, limitações físicas, superação, exibição ao público, com necessidade de treinos físicos, fisioterapia, acompanhamento médico diferenciado, viagens etc.”

deixando de lado as características do contrato de emprego que são: a onerosidade, habitualidade, subordinação e pessoalidade.

É salutar mencionar que existe a possibilidade de o contrato ser algum de natureza mais ampla de trabalho, que pode ser sem a subordinação o que se extrai do art. 29 da Lei Pelé. Esse contrato é o contrato de formação, cujo clube pode firmar com o atleta a partir dos seus 14 (quatorze) anos, até o limite de 20 (vinte) anos incompleto, portanto equipara-se ao contrato de aprendizagem²⁰, disciplinado no art. 29, §4º, que assim diz:

Art. 29 [...]

§4º - O atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

[...]

Ademais, faz mister citar o art. 430, da CLT, que trata do contrato de aprendizagem e que no seu inc. III traz especificamente, o contrato de desportista, aludindo o que segue:

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

[...]

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Por outro lado, o vínculo de emprego do atleta será firmado mediante contrato por escrito. E o vínculo desportivo com a inscrição do atleta em uma federação

²⁰ O contrato de aprendizagem é previsto na CLT, em seu art. 428, que assim dispõe: "Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar **ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro)** anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação". (grifo acrescido)

estadual e na respectiva confederação nacional²¹, para que dispute competições organizadas por estas entidades federativas²².

Além do mais, ao pensar em atleta vem logo à mente fama, sucesso, dinheiro. E, no que toca à parte da remuneração do atleta, nesse sentido é a lição de Sá Filho (2010, p. 88) para quem seriam: “todas as verbas pagas ao atleta diretamente pelo clube enquanto empregado deste no desempenho das atividades desportivas, ou seja, os ganhos de natureza salarial”, além do pagamento do direito de arena que, ao mesmo autor (SÁ FILHO 2010, p.109), seria a retribuição do atleta, por este ter seu nome e sua imagem expostos pelas empresas televisivas. Nos ganhos de natureza salarial, estão compreendidas as contraprestações mensais, o abono de férias, os bichos (é uma gratificação paga ao atleta após cada vitória ou empate, como forma de incentivo), a gratificação natalina, as luvas (é uma gratificação que visa premiar o atleta pela mudança de empregador), e o direito de imagem, este quando em fraude à lei.

A profissão do atleta é um tanto peculiar, e, por vezes, difícil, não vivendo, na grande maioria dos casos, só de glória e fama, porquanto depende muito do atleta, do seu organismo, esforço. E por tal razão deve ser recompensado, de maneira diferenciada, em comparação com os profissionais em geral.

Em virtude da extensão do tema não se pode fazer uma análise aprofundada sobre o assunto, mas, em linhas gerais, o que interessa para ser entendido o que ainda há por vir, é o que está aludido acima.

A respeito do problema desta pesquisa foi tomado conhecimento através de um processo judicial que um clube X efetuou ao longo do contrato de emprego de um atleta descontos mensais relativos a “TAXA SIND. ATLETA” em favor do Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado de Pernambuco - SAPE/PE.

Nos contracheques foi constatado que há um desconto no valor de R\$ 12,00 (doze reais) nos meses compreendidos entre os anos de 2011 a 2014, o que fez um total de R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais). Esse valor é um dos pedidos

²¹ É importante mencionar que a federação e confederação desportivas não são as mesmas entidades que compõem o sistema confederativo sindical, visto que aquelas encontram fundamento para existência no art. 217, inc. I da CF/1988 que assim diz: “I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento”, estas entidades possuem o caráter organizacional seja de âmbito regional, estadual ou nacional de competições e, por mais, que se utilizem da mesma nomenclatura suas naturezas são distintas das que formam o sistema confederativo – que tem cunho representativo de profissionais ou empregadores.

do processo, cujo autor pede a restituição por não ser sequer filiado à entidade, não possibilitando, assim, com o desconto.

O SAPE/PE é a entidade representativa dos empregados, cuja categoria é diferenciada. Em seu cadastro ativo no MTb²³, ele possui hoje um total de 90 (noventa) sindicalizados.

Levando em consideração a nomenclatura utilizada nos contracheques, “TAXA SIND. ATLETA”, passa-se a analisar cada uma das contribuições, a fim de permitir a identificação da fundamentação para o desconto. Para tanto cabe lembrar que as espécies de contribuições são: sindical, estatutária, confederativa e assistencial.

A contribuição sindical é devida independentemente da vontade do empregado ou empregador, sendo a modalidade contributiva prevista na CF/1988 em seu art. 8º, inc. IV.

A esse respeito o atleta analisado sofreu corretamente os descontos referentes aos anos de 2011 a 2014, todos efetuados no mês de março dos respectivos anos, com o mesmo valor, já que o salário era no montante de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) – e se manteve durante 04 (quatro) anos –, por isso perfazia um valor contributivo de R\$ 83,33 (oitenta e três reais e trinta e três centavos) por um dia de trabalho a cada ano.

Segundo Homero (2015, p. 3), cabe uma crítica ao sistema de contribuição sindical brasileiro, e este assim defende:

A peculiaridade da contribuição sindical está precisamente no fato de atingir 100% dos integrantes de uma categoria, sem direito de oposição ou resistência, sem negociação do valor e sem se perguntar se a pessoa é associada ou não da entidade sindical. Daí a perplexidade da Organização Internacional do Trabalho, que historicamente propugna que as fontes de custeio sindical devem ser facultativas e proporcionais ao desempenho, à representatividade, à atuação e à militância.

Alheio ao entendimento supra, ressalta-se, que como modalidade obrigatória, não há que se falar em ilegalidade de tais cobranças efetuadas em proveito do SAPE/PE, visto que foram realizadas na forma da lei e em função desta. Entretanto, é importante salientar que caso o empregador não efetuasse os descontos da referida

²³ O Cadastro do Ministério do Trabalho, mostra de forma sintetizada as alterações e dados pertinentes à entidade. O número de sindicalizados pode alternar, pois o que consta no cadastro é o que foi obtido da última Solicitação de Alteração de Dados Perene - SD, cujo pedido foi baseado na eleição da diretoria (SD101855|DIR, validada em 06.07.2016).

contribuição, poderia incorrer em multa e, o não repasse, até mesmo em crime, pois caracterizaria a apropriação indébita²⁴.

Desta feita, percebe-se que a contribuição sindical deve ser cobrada de forma compulsória e universal, sem oposição em virtude da sua natureza tributária. (HOMERO, 2015, p. 9).

Já a contribuição confederativa possui como origem a Assembleia Geral, em razão de ser o ato no qual os associados decidem sobre a organização, impondo limites e regulamentando a atividade sindical. É matéria que depende de cada Estatuto, para determinar a sua forma de instituição, de cobrança e a finalidade. Entretanto gera obrigações apenas para associados.

Ressalta-se que o atleta não era filiado à referida entidade sindical. Por isso, o desconto se torna indevido pelo fato que a Súmula Vinculante do STF n. 40, como também o PN n. 119 e a OJ n. 17 da SDC, ambos do TST, vinculam o desconto somente aos que são associados, sendo tese já firmada em tais órgãos judiciários.

A associação à entidade, conforme previsto na CF/1988, art. 8º, inc. V, é livre tanto a manifestação de querer se filiar quanto a desfiliação, não sendo, assim, devido o desconto a quem não externou sua vontade de se filiar, tendo em vista que é ato pessoal, que se dá por meio de autorização escrita do empregado, feito este que o atleta não realizou.

Nesse sentido, faz-se oportuno citar julgado do TST, que assim dispõe:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUMARÍSSIMO. 1. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. Tendo egrégio Tribunal Regional afirmado que **-a contribuição confederativa só pode ser descontada da remuneração do empregado se ele estiver filiado à entidade sindical profissional**, sendo esta a interpretação que se dá ao disposto no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal- de se concluir que modo algum deixou-se de outorgar validade e legitimidade às convenções coletivas. Logo, não se cogita violação ao artigo 7º, XXVI da Carta Republicana. Agravo de instrumento não provido. [...] Agravo de instrumento não provido, nos termos da Súmula nº 297 desta Corte. Processo: AIRR - 9100840-89.2002.5.09.0656 Data de

²⁴ Matéria disciplinada no parágrafo único, do art. 545, da CLT, dispondo o que segue: [...] Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

Julgamento: 25/05/2005, Relatora: Maria Doralice Novaes, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 17/06/2005 (grifo acrescentado)

Ratificando o entendimento acima, há, também, o do STF na Súmula n. 666, pela qual: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, inc. IV, da CF/88, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

Os entendimentos citados se baseiam na busca, mesmo que relativa do princípio da liberdade de filiação e da não imposição dos descontos a quem não faça parte do quadro social da entidade. Assim, é o entendimento mantido pelo STF e TST, no sentido de que a cobrança só é devida por quem é sindicalizado.

Sendo assim, como não filiado ao SAPE/PE, o desconto fundado em contribuição confederativa não poderia prosperar.

No tocante à contribuição estatutária, é a que tem como origem a previsão em Estatuto Social, devendo este ser aprovado em assembleia geral do sindicato. Ela pode ser chamada, também, de mensalidade sindical, contribuição social e contribuição estatutária (BARROSO, 2010, p. 184). Sendo mais uma forma, em que há a necessidade de filiação do trabalhador à entidade, do contrário não poderia haver desconto.

Porquanto, o referido Estatuto é norma interna, sendo votado pelos sindicalizados e devendo estes seguirem os seus princípios e normas. Em regra, o poder público não pode regular as atividades de gestão das entidades sindicais, em atenção aos princípios e valores constitucionais que consagram a inércia que deve o Estado ter perante a organização administrativa e financeira sindical. Seguindo nesse sentido, há a lição de Nascimento (2009, p. 357) para quem: “O princípio constitucional da não interferência do Estado na organização sindical não é restrito ao direito de fundar sindicatos. É dirigido, também, à liberdade de auto-organização interna do Sindicato.”.

A diferença entre as contribuições confederativas e estatutárias são bem sutis, já que são debatidas em mesma instância deliberativa, ou seja, em Assembleia Geral. Porém, as bases normativas são diferentes: prevista no Estatuto, já a outra pode ser

convocada em um dado momento para ser deliberado sobre seu valor, justificar o porquê da sua instituição e devendo receber o aval dos sindicalizados²⁵.

Por esses fatos, não é legítimo o desconto baseado na contribuição estatutária, pelo mesmo motivo da contribuição confederativa, visto que são formas contributivas que atingem, ou deveriam atingir, somente os filiados.

Frise-se que a prerrogativa dos sindicatos em estabelecer contribuições, conforme o que preceitua o art. 513, alínea e, da CLT, não é uma possibilidade irrestrita e sem observância dos princípios da boa-fé e da razoabilidade, tais entidades devem ser fiscalizadas, pois a contribuição imposta deve existir para satisfazer os deveres e as atividades que o sindicato deve cumprir. No entanto, o artigo referido deixa um conceito aberto, pois assim disciplina: “e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”. Desse modo, refere-se a toda a categoria, o que levaria a crer que todos os integrantes da categoria seriam atingidos pelo desconto, mas não é este o entendimento das cortes superiores, como aludido acima.

É que, apesar do art. 513 da CLT fazer essa generalização, o art. 545 freia essa possibilidade, permitindo apenas quando houver autorização, complementando aqueles entendimentos do STF e TST, o fiel dispõe:

Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

Ademais, é certo afirmar que, pelo sistema sindical brasileiro, deve-se ter algumas precauções devido à falta de representatividade e atuação no mundo fático.

Por outro lado, a contribuição assistencial é uma das modalidades contributivas que mais expressa a representatividade da entidade, em virtude de ser instituída em instrumentos normativos - acordo coletivo, convenção coletiva ou até mesmo em sentença normativa -, isso se dá porque é um dos deveres da entidade, representar,

²⁵ Como exemplo de necessidade de assembleia, tem-se a OJ n. 29, da SDC: “EDITAL DE CONVOCAÇÃO E ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL. REQUISITOS ESSENCIAIS PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO. O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.”.

defender e buscar melhorias para a categoria. E a norma coletiva, seja ela firmada entre sindicatos – profissional e patronal -, seja entre sindicato e empresa, deve surgir para satisfazer anseios da categoria em comum acordo (MEIRELLES, 2012, p. 12).

De outra mão, a importância da atividade negocial é demonstrada na lição de Nascimento (2009, p. 446) da seguinte forma: “A negociação coletiva é expressão do princípio da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical. Uma das principais funções do sindicato é, exatamente, a negociação coletiva”.

Assim, para que a “TAXA SIND. ATLETA” tivesse como fato gerador instrumento coletivo, seria necessário o registro do acordo ou convenção, no MTb. Tal exigência é regulada por normas ministeriais internas, cuja obrigação é só no tocante ao registro – o MTb recebe o protocolo, analisa o conteúdo formal, e não o material, dando assim publicidade através do sistema Mediador. E é nesse sentido a lição de Nascimento (2009, p. 544), ao afirmar que a competência do órgão ministerial toca somente à análise de elementos formais do instrumento normativo, não podendo analisar as cláusulas, em virtude da falta de competência.

No entanto, em consulta ao site do MTb, no campo do Sistema Mediador, bastando para tanto saber somente o CNPJ da entidade, não foi encontrado qualquer instrumento registrado.

Dessa forma, a cobrança a referida contribuição induz-se, assim, que o desconto não tem natureza negocial, não podendo ser fixado ao atleta porque não se tem norma para fundamentá-la.

Corroborando o que foi dito acima, há o Recurso Extraordinário com Agravo, em matéria que foi consagrada como de Repercussão Geral pelo STF, o qual segue transcrito abaixo:

Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e convenções coletivas de trabalho. Imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo. Impossibilidade. Natureza não tributária da contribuição. Violação ao princípio da legalidade tributária. Precedentes. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte. (ARE 1018459 RG, Plenário, Relator (a): Min. GILMAR MENDES, julgado em 23/02/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-046 DIVULG 09-03-2017 PUBLIC 10-03-2017)

Para Brito Filho (2009, p. 41), quando aborda sobre acordos e convenções coletivas, este autor defende que se trata de: “[...]produto da vontade coletiva de trabalhadores e empregadores, são criadas normas que regulam não apenas as relações entre empregados e empregadores, mas, também, entre os próprios contratantes [...]”.

Alude também que é a fonte formal mais rica do Direito Sindical, que pode e deve ser mais explorada (BRITO FILHO, 2009, p. 41).

Essa modalidade contributiva negocial é trazida no PL n. 6.787/2016, como alternativa à contribuição sindical. O referido projeto de lei coloca alguns pontos que atingem, diretamente as entidades, sendo eles: a contribuição sindical como optativa, fazendo surgir a contribuição negocial – em natureza é a contribuição assistencial–; coloca o negociado sobre o legislado, quer dizer que as normas coletivas valerão mais do que o disciplinado em lei, conferindo assim um status maior às negociações coletivas; a possibilidade de serem eleitos representantes dos trabalhadores por empresas; e além da possibilidade de o empregado celebrar acordo individual diretamente com o empregador.

Além do projeto de lei referido, é modalidade prevista no art. 7º da Lei. n. 11.648/2008 que assim dispõe:

Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial**, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria. (grifo acrescido)

Assim, é perceptível a tendência do legislador em projetar para o futuro uma nova contribuição, em troca da contribuição sindical. E, em virtude da existência daquele *lege ferenda*, é algo que pode vir a acontecer em breve, dependendo, no entanto, da vontade política.

Foi constatado, empiricamente, que não só a categoria dos atletas, mas como várias outras, padecem desse mesmo problema, no sentido de que, mesmo não havendo a sindicalização dos respectivos trabalhadores, estes sofrem descontos sindicais além daquela de natureza obrigatória.

O sistema sindical adotado no Brasil enfraquece as entidades, colocando-as num comodismo porque a sua simples existência já é suficiente para auferir receita

por meio da contribuição sindical compulsória, garantindo a sua subsistência independentemente da sua atuação em defesa dos interesses da respectiva categoria.

No mais, já foi citado acima que o SAPE/PE possui no registro um total de 90 (noventa) sindicalizados, todavia em consulta ao site do MTb, no campo de contribuição sindical (compulsória), só no ano de 2016 foi transferida à entidade um valor de R\$ 58.506,05 (cinquenta e oito mil e quinhentos e seis reais e cinco centavos). Se for levado em consideração o valor de arrecadação dividido pelos R\$ 83,33 (oitenta e três reais e trinta e três centavos) cobrados por atleta, resultaria num subtotal de, aproximadamente, 705 (setecentos e cinco) atletas, sendo sabido que nem todos os atletas são remunerados de forma idêntica, mas isso dá uma percepção do quanto poderia haver de associados se a arrecadação fosse realizada de forma espontânea.

Brito Filho (2009, p. 128), quando aborda sobre a resistência de associação pelas próprias entidades, dispõe assim:

Nosso modelo de organização sindical faz com que os dirigentes das entidades sindicais rejeitem quantidade muito grande de sócios. É que na unicidade sindical, a única resistência que pode ser oferecida é a interna, e quanto mais sócios tiver o sindicato, maior a possibilidade de que essa resistência apareça.

Desse modo, os sindicatos podem preferir não ter muitos filiados, a fim de não serem melhores fiscalizados.

Além do mais, o que pesa é a questão de a pessoa não ser sindicalizada, não ser atingida por melhorias, mas mesmo assim ter descontos efetuados, que deveriam ter autorização para tanto, ferindo, assim, o princípio da liberdade, visto pelos 02 (dois) lados, seja o individual ou coletivo.

Por outro lado, Homero (2015, p 4) defende que a contribuição de natureza tributária reflete um custeio compulsório, que pode ocasionar a existência de pessoas que nem ao menos conhecem seu sindicato, não concordam com suas decisões ou lhe fazem oposição aberta.

Desta feita, percebe-se um grande índice de permanência de determinadas pessoas nos cargos de maior gerenciamento das entidades, não havendo, portanto, rotatividade nas diretorias, ocasionando o engessamento dos seus ideais, enquanto fundamento primordial da sua existência, isto é, das lutas em favor da coletividade.

A dessindicalização, no Brasil, se dá em razão da descrença que os trabalhadores e empregadores possuem. Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgada em 26 de abril de 2017, é mostrado que em 2015 o número de sindicalizados aumentou, alcançando o percentual de 19,5% (dezenove e cinco centésimos por cento) de trabalhadores filiados aos seus sindicatos. Assim, não atingiu sequer a casa dos 20% (vinte por cento) refletindo que cerca de 83,1 milhões (oitenta e três milhões e cem mil) de trabalhadores não são filiados aos seus respectivos sindicatos. Outrossim, em torno de 26,4 % (vinte e seis e quatro centésimos por cento) disseram que não eram filiados pelo fato de desconhecerem seu sindicato, enquanto que outros 16,6% (dezesseis e seis centésimo por cento) disseram que a respectiva entidade sindical não representava os seus interesses ou não acreditavam nisso.

A deficiência do sistema sindical brasileiro fragiliza a atuação das suas entidades integrantes, principalmente em face do regime restritivo exigido pelo Estado para a criação destas. Cabe salientar, ainda, que os trabalhadores não procuram seu sindicato porque acreditam não ser este atuante, inexistindo benefícios efetivos com a sindicalização. Corroborando com este entendimento, diz Arouca (2012, p. 2) que:

No princípio os sindicatos mantinham-se com as contribuições dos sócios e simpatizantes, irregulares e módicas. A sede era uma casa modesta, uma sala emprestada, os dirigentes eram “agitadores” clandestinos quando não podiam ocultar sua condição nos locais de trabalho. Foi o tempo do sindicalismo de resistência.

Se o trabalhador é o maior interessado para que o sistema sindical funcione em busca de melhorias, e se realmente acreditasse na entidade, talvez os percentuais fossem diferentes. Todavia, o que se tem é um sistema que mais se fundamenta em interesses pessoais de um pequeno grupo, do que mesmo de uma luta classista, não desmerecendo aquelas entidades que, realmente, lutam por sua categoria.

Faz-se oportuno mencionar que, no ano de 2016, houve uma arrecadação de contribuição sindical num total de R\$ 3.503.082.380,10 (três bilhões e quinhentos e três milhões e oitenta e dois mil e trezentos e oitenta reais e dez centavos), consoante dados do MTb (2016), levando a indagar: como um sistema que arrecada tanto serve apenas para sustentar entidades sindicais, as quais independem de participação ativa para ter a sua subsistência garantida? Isto fica mais notório ao se verificar a

quantidade de instituições de tal natureza que possuem normas coletivas criadas com a sua participação. Conforme já dito, deve ser lembrando que a entidade sindical SAPE/PE, até os dias atuais, não prestou qualquer auxílio aos trabalhadores representados, no sentido de sugerir e subscrever instrumentos coletivos para a respectiva categoria.

O fundamento para que isso ocorra é a vedação à pluralidade sindical adotada pela CF/1988, o que implica uma severa restrição de autonomia a tais entidades. Outrossim, o Estado impõe a contribuição compulsória, ordenando em que banco deve ser efetuado o recolhimento, que é a Caixa Econômica Federal, em virtude de parte da quantia arrecadada ser destinada ao FAT. Outra obrigação criada por lei determina que a referida instituição financeira deverá realizar o rateio do montante total reunido, considerando a filiação às entidades de grau superior, além daquela parcela direcionada ao FAT. No caso da categoria profissional, a divisão dos respectivos valores, observando os percentuais previstos no art. 589 da CLT, após alteração perpetrada pela Lei n. 11.648/2008, passaram a incluir as centrais sindicais, as quais são detentoras de 10% (dez por cento) do total arrecadado, desde que os sindicatos a elas filiados indiquem a respectiva destinação. No cenário anterior, nada era repassado a tais associações. Atualmente, dos 20% (vinte por cento) outrora devidos ao FAT, metade servirá para o repasse às centrais sindicais na forma aqui explicada. Tem-se notícia de que das principais centrais sindicais brasileiras apenas uma (Central Única dos Trabalhadores – CUT), que participa da arrecadação do referido percentual, quer o fim da contribuição compulsória, contrariando a finalidade pela qual cada uma dessas entidades foi criada. Nesses moldes, desvirtuou-se a liberdade de auto-organização sindical e dos princípios da OIT.

Além disso, é perceptível na jurisprudência do TST a busca pela modificação do sistema da contribuição obrigatória, sendo possível observar tal entendimento no julgado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA. Demonstrada a violação de dispositivo de legais e constitucional, nos termos exigidos no artigo 896 da CLT, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA.** A norma constitucional, quando timidamente interveio em nosso modelo de organização sindical, afastou qualquer controvérsia quanto a ter o Estado brasileiro evoluído na direção da liberdade de filiação e

autonomia dos sindicatos, tudo a lembrar que a norma jurídica, inclusive em sede constitucional, deve ser sempre compreendida "como uma estrutura cujo significado é dado pelos fatos que a condicionam e pelos valores que a legitimam", como ensina Miguel Reale. **O surgimento de ações judiciais visando à exoneração do direito de receber a contribuição prevista na CLT revela como tal tributo é meio impróprio à prática da democracia e tem servido, não raro, somente a sindicatos que se utilizam do regime da unicidade para beneficiar-se de arrecadação não espontânea, sem a marca do associativismo, da liberdade sindical e da real representatividade.** E como não se há cogitar de legitimidade que possa validar o direito atinente à conduta dos dirigentes sindicais que menoscabam o conteúdo democrático das normas de direito coletivo, é de se concluir, com Miguel Reale, que ' cabe ao intérprete atentar tanto à fonte, cuja intenção originária não é despicienda, como aos fatos e valores vigentes no momento em que o conteúdo da fonte é objeto do trabalho hermenêutico' , afastando-se da compreensão e da aplicação das normas tributárias os valores que esta não mais está a albergar. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT entende que a imposição de recolhimento não é compatível com a liberdade sindical porque fica sob o comando do poder público e, por isso, tem proscrito a contribuição obrigatória com base na Convenção 87 da OIT - que, por ser uma das oito convenções fundamentais da OIT, implica o compromisso pelo Estado brasileiro de seguir suas diretrizes. Com isso, **pertinente e legal a renúncia à contribuição sindical, limitada à sua cota-parte, pleiteada pelo sindicato.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 4654720125150001, Data de Julgamento: 31/08/2016, Data de Publicação: DEJT 09/09/2016, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma) (grifos acrescentados)

Portanto, trata-se de uma decisão na qual a liberdade de auto-organização foi observada, mesmo que de forma relativa. Em tal caso, a própria entidade sindical reconhece que a contribuição sindical não é o bastante para o fomento das suas atividades, renunciando, desta forma, a sua cota-parte, considerando seu grau de atuação, o que permite a instituição, diretamente aos seus associados, de contribuições de natureza voluntária.

É certo afirmar que, pelo sistema sindical brasileiro, deve-se ter algumas precauções devido à falta de representatividade e atuação no mundo fático, por parte de algumas entidades, e é por isso que existe a possibilidade de se levar à Justiça conflito que envolva uma desproporcionalidade com relação aos valores cobrados a título de contribuições voluntárias, sendo tal a hipótese aqui ventilada, em face de um clube pernambucano.

Diante do exposto, percebe-se que os atletas da supracitada entidade de prática desportiva não deveriam ter sofridos descontos relativos a outra espécie contributiva que não fosse a de natureza tributária, a qual é obrigatória, pois o fato de não ser sindicalizado deslegitima a possibilidade de cobrança, e mesmo que o fosse, ainda assim seria necessária a sua anuência por escrito, autorizando a respectiva

dedução na folha de pagamento. No entanto, foi comprovado, de maneira empírica, que se trata de um fato que há muito acontece no Estado pernambucano, preocupando as pessoas de boa índole que tomam conhecimento de tal teratologia jurídica, porquanto, pelos princípios e valores que se esperam de um sistema social relevante, estes fatos não poderiam prosperar.

Ademais, considerando os precedentes judiciais, aqui expostos, demonstra-se a inquietação por parte do Poder Judiciário em dirimir impactos, de um dever que seria do Legislativo, diante da mora em criar uma legislação específica que limite, de forma clara, as bases e quem deve ser atingido pelos descontos contributivos voluntários.

Nota-se, portanto, que o problema da cobrança de contribuições, quer sejam estas voluntárias ou compulsórias, torna o sistema sindical brasileiro um verdadeiro complexo de incertezas e inseguranças, inclusive por haver ora a defesa do fim ora da manutenção, em face da unicidade sindical e do desconto de natureza tributária devido às entidades sindicais, prejudicando o alcance da efetividade dos princípios da OIT.

Além do mais, não se pode olvidar que a reforma trazida pelo PL n. 6.787/2016 é um grande passo para o remodelamento do sistema sindical brasileiro, no tocante à supracitada modificação no trato da contribuição de natureza tributária, tornando-a optativa ao invés de obrigatória, bem assim a efetiva instituição já consagrada em lei da contribuição negocial. Todavia, não deveria ficar a mudança restrita a tal aspecto, pois é cediço que, antes de uma reforma de natureza mais trabalhista, deveria se ter uma reforma sindical mais completa.

Por fim, cabe registrar que o modelo ideal é o consagrado pela OIT, o qual é livre, integrador e torna o sistema representativo, não se tratando de um mero receptor de renda sem o menor ganho, seja para o trabalhador ou empregador.

CONCLUSÃO

Antes de se adentrar nas considerações finais, é preciso ressaltar algumas questões levantadas ao longo do trabalho, cujo conteúdo tratou, por diversas vezes, de temas primordiais para se ter um sindicalismo representativo, livre e integrador de trabalhadores ou empregadores.

Inicialmente, teve que se fazer uma análise dos principais fatos que marcaram a história do sindicalismo brasileiro e mundial, prosseguindo, assim, para uma apreciação de como se dá a organização sindical, o que significa sindicato, entidades de grau superior, como e onde são realizados o registro de fundação de uma nova entidade, além do princípio fundamental do sindicalismo: o da liberdade sindical.

Em seguida, tratou-se das contribuições sindicais em espécie, abordando o fato que as geram, a sua fundamentação, observando as principais características de cada espécie, para que, só assim, fosse possível mais à frente ser realizada a análise das cobranças.

Por fim, a análise frente a um caso verídico, considerando-se os descontos efetuados por um clube de futebol pernambucano durante todo o contrato de emprego de um atleta, o que se repete com os demais jogadores da mesma equipe, serviu de base para a análise de um sistema que não mais condiz com a atual conjuntura do Brasil.

Além disso, sabe-se que o sistema sindical brasileiro é um misto de controvérsias e complexidades, já que mantém suas bases desde a época de Vargas (1930-1945). No entanto, com o advento da CF/1988, é certo afirmar que alguns aspectos foram alterados, como, por exemplo, o interesse teórico de buscar o afastamento do Estado frente à organização sindical. Hoje, faz-se esse controle de forma a manter a unicidade sindical, não mais designando outras regras, exceto as de previsão constitucional, para o seu funcionamento. No entanto, a contribuição sindical compulsória e o sistema da unicidade se mantêm, e de forma que a vontade política, da época do Poder Constituinte, ainda não foi suficiente pra fazer maiores mudanças, visto que agora é necessário alterar a CF/1988, enquanto que há uma resistência de considerável suporte, inclusive parlamentar, no sentido de manutenção de tais regramentos, há muito considerados ultrapassados e que ferem princípios básicos, a

exemplo da autonomia de gestão, da não-intervenção do Estado na atuação das entidades sindicais, da própria liberdade sindical, entre outros.

O direito ao trabalho e à liberdade de associação são garantias fundamentais, que o homem possui, cabendo registrar que, a mesma Carta Constitucional que as consagra, fere-as.

Portanto, não restam mais dúvidas de que o sistema sindical brasileiro precisa ser revisto e reformado, e isto é preciso antes de qualquer reforma laboral, pois muitos direitos trabalhistas se originam a partir das lutas classistas, que atingem as necessidades de uma determinada categoria, demandando com urgência uma reforma sindical.

Todavia, não se desconsidera a importância do texto do PL nº 6.787/2016, no tocante à contribuição sindical compulsória, mas é preciso ter uma visão de que na medida em que ele traz esse ponto, bem significativo, e esperado por algumas entidades, impõe-se limites à atuação sindical, colocando o legislado sobre o negociado, fato este que muitas entidades passíveis de corrupção podem deturpar direitos e deveres.

Porém, não se espera que aconteça uma reforma sem um debate social com consciência, pois é necessário rever as bases do sistema, inclusive considerando os as contribuições devidas às entidades sindicais e a própria unicidade. Ademais, ao se tratar de contribuição compulsória gira em torno dela uma deficiência generalizada, porquanto entidades são criadas, a fim de receberem a contribuição obrigatória, há o escalonamento de entidades e conseqüente repartição da contribuição por cotas-partes, a depender da filiação, mantendo um ciclo vicioso de percepção de renda, sem atuação em prol do dever sindical, o que erroneamente permitem a manutenção de tal sistema confederativo de entidades sindicais.

Além do mais, há que se considerar a existência das outras formas de financiamento das entidades (não se limitando às contribuições), e devendo o desconto ser direcionado apenas aos trabalhadores que integrem o quadro social da entidade, não se permitindo a realização deste sem prévia autorização para tanto.

É de se considerar, ainda, que, no caso em questão, estes descontos não aconteceram de uma forma exclusiva ao atleta, mas todos os dias. O trabalhador, por vezes, não sabe o que significam os descontos efetuados pelo empregador, acreditando serem legais, portanto, não se opondo, ou quando o faz é lhe dito que o prazo de oposição já acabou. Outrossim, o desconto é de autoridade do respectivo

tomador de serviços, que o realiza por recomendação da entidade sindical, em alguns casos conforme previsão em ato normativo especial, ou até mesmo sem qualquer amparo jurídico, o que é mais grave.

Desta forma, restou demonstrada a deficiência do sistema sindical brasileiro, a necessária reforma e a ilegalidade do clube pernambucano em efetuar os descontos contributivos, que na teoria seria de origem estatutária, mas na prática estava sendo descontada sem autorização específica, e/ou tampouco sem a prévia manifestação de vontade a partir da respectiva filiação.

Todavia, como visto ao longo do estudo e pelo transcurso do tempo, além da conjuntura atual, é cediço que a vontade política não vai se aflorar agora, e para que os litígios judiciais diminuam, com relação às contribuições voluntárias, seria necessária a edição de uma lei, impondo formas claras para se instituir as contribuições, limitando os respectivos descontos a regras especiais, já que a CLT não é eficaz neste aspecto, o que demonstra a total confirmação da hipótese.

Atualmente, ao menos, os tribunais brasileiros, por meio de entendimentos firmados, corrigem parte das distorções existentes e aqui apontadas, dentro da medida do possível, na tentativa de dirimirem conflitos. No entanto, para que haja tais decisões é preciso movimentar a máquina Judiciária, e nem todos fazem isso, e se o fizessem é certo que estaria mais sobrecarregada do que já é. Assim, com uma lei segura, clara e direta, o Direito seria mais palpável e de fácil demonstração.

Por fim, é certo afirmar que caberá aos juristas e aos legisladores brasileiros a elaboração desse projeto de lei, inclusive com a ratificação da Convenção da OIT n. 87/1948, modelo idealizado e não utilizado integralmente no Brasil, país signatário de tantas outras convenções da OIT.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2005.

AROUCA, José Carlos. **Custeio e a crise da autonomia sindical.** Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo | vol. 30/2012. Disponível em: <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000015c4308006c22305ccc&docguid=l649a21b0518111e286cd010000000000&hitguid=l649a21b0518111e286cd010000000000&spos=1&epos=1&td=55&context=4&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 20 abr.2017

AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado.** São Paulo: LTr, 2003.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição Federal da República do, 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.asp> Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 20 ago. 2016

_____. Lei 11.648 de 2008. Lei das Centrais Sindicais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm> Acesso em: 18 mai. 2017.

_____. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Lei Pelé. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm> Acesso em: 07 mai. 2017

_____. Ministério do Trabalho. Cadastro nacional das entidades sindicais:<<http://trabalho.gov.br/cadastro-de-entidades-sindicais/cadastros-nacional-de-entidades-sindicais/consultas-ao-cadastro-nacional-de-entidades-sindicais>> em 17 mar. 2017

_____. Ministério do Trabalho. Portaria nº 326 de 2013. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/cadastro-de-entidades-sindicais/cadastros-nacional-de-entidades-sindicais/legislacao-cnes/itemlist/category/474-portarias-cnes>> Acesso em: 04 mar. 2017

_____. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral em Recurso Extraordinário com Agravo. Plenário. N. 1018459. Relator Min. GILMAR MENDES, Julgado em 23/02/2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 40. Disponível em: <
<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=40.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>> Acesso em: 08.abr.2017

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 666. Disponível em:
 <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas> > Acesso em: 08.abr.2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma, Recurso de Revista
 46547.2012.5.15.0001.DJ, 31/08/2016, Ministro Relator Augusto César Leite de
 Carvalho.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de
 Revista. n. 9100840-89.2002.5.09.0656, DJ 25/05/2005, Relatora Juíza Convocada
 Maria Doralice Novaes, 4ª Turma.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 17 da SDC. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17> Acesso em:
 08.abr.2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 19 da SDC. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA19 > Acesso em:
 08.abr.2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 29 da SDC. Disponível em:
 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA29> Acesso em:
 08.abr.2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. PN nº 119. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119> Acesso em: 08.abr.2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo.
 Seção Especializada em Dissídios Coletivos. n. 505981-
 04.1998.5.15.5555, DJ 08/11/1999, Relator Ministro José Alberto Rossi.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3ª ed. São Paulo: LTr,
 2009.

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

DEPUTADOS, CÂMARA DOS. **Projeto de Lei nº 6787/2016**. Reforma Trabalhista.
 Apresentação em: 23/12/2016. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>
 > Acesso em: 18 abr. 2017

DEPUTADOS, Câmara dos. **Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005**.
 Disponível em: <
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E7B4C4

9EBD17A8F93058350F0B387C6F.proposicoesWebExterno1?codteor=280671&filen
ame=PEC+369/2005 > Acesso em: 10 mai. 2017

HUMANOS, Declaração Universal dos Direitos. Disponível em: <
http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf > Acesso
em: 04 abr. 2017

IBGE. **Aspectos das relações de trabalho e sindicalização**. Coordenação de
Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro. IBGE, 2017. Disponível em: <
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf> > Acesso em: 19 mai.
2017

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Inteligência do art. 8.º, IV, da CF, quanto à
contribuição sindical**. Revista de Direito Constitucional e Internacional | vol.
92/2015, p. 445 – 470, 2015. Disponível em: <
<http://revistadoSTribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000015c287b8470a6276021&docguid=lf60026e04c8311e5bbf7010000000000&hitguid=lf60026e04c8311e5bbf7010000000000&spos=3&epos=3&td=48&context=50&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1#> > Acesso em: 21 abr .2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEIRELLES, Furtado Davi. **Liberdade sindical: o modelo ideal**. Revista de Direito
do Trabalho. v. 137/2010. p. 45 – 75, 2010. Disponível em: <
<http://revistadoSTribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000015c286d2fdafaffcc9d&docguid=l9a1825e0f25511dfab6f010000000000&hitguid=l9a1825e0f25511dfab6f010000000000&spos=31&epos=31&td=43&context=7&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>
> Acesso em: 21 abr. 2017

MIGUEL, Ricardo Georges Afonso. **ATLETA: definição, classificação e deveres**.
Disponível em:<
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94402/2014_miguel_ricardo_atleta_definicao.pdf?sequence=1 > Acesso em: 07.mai.2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo:
LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932-2014. **Compêndio de direito sindical (in
memorian)**, Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. 8. ed. São
Paulo : LTr, 2015.

ORLANDO, Gomes; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed.
Rio de Janeiro: Forense, 2007.

POCHMANN, Marcio. **Os três tempos do neoliberalismo brasileiro**: Collor, FHC e
Temer. Rede Brasil Atual, publicado 12/12/2016, 10h13.: Disponível em: <

<http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2016/12/neoliberalismo-em-tres-tempos-no-brasil-7265.html> > Acesso em: 27 abr. 2017

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2010.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Sindicalismo no Brasil: Origem e Evolução: aula 12**, 18 abr. 2017. 14f. Notas de Aula. Impressas.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho [livro eletrônico]: direito coletivo do trabalho, vol. 7. 1. ed.** São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F106225333%2Fv3.2&titleStage=F&titleAcct=i0ad70b280000015bb0956584e444f054#sl=0&eid=57572def41972dd445dc585e6a9ad3c3&eat=a-106689289&pg=&psl=e&nvgS=false>> Acesso em: 13 mai. 2017

SILVEIRA, Daniel. **Menos de 20% dos trabalhadores são sindicalizados no Brasil, aponta IBGE**. Globo G1. Rio de Janeiro, 26.04.2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/menos-de-20-dos-trabalhadores-sao-sindicalizados-no-brasil-aponta-ibge.ghtml>> - Acesso em: 16 mai. 2017

TRABALHO, Organização Internacional do. **Liberdade Sindical na prática: lições a retirar**. OIT, 2008. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/285>> Acesso em: 03 abr. 2017

VASCONCELLOS, Marcos de. Laranja na pizzaria, Caso em São Paulo mostra passo a passo para criar um falso sindicato. **Revista Consultor Jurídico**, 01 de ago. de 2016. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2016-ago-01/sp-mostra-passo-passo-criar-falso-sindicato> > Acesso em: 26 out. 2016