

# Contribuições Sindicais: Como Escapar do Monopólio com Mercado Cativo? Parte I

HÉLIO ZYLBERSTAJN (\*)

Para enfrentar o tema polêmico deste artigo vamos, em primeiro lugar, estabelecer alguns pressupostos, para adiantar nosso posicionamento inicial e delimitar a discussão. Nosso ponto de partida é reconhecer a existência de uma assimetria de poder no mercado de trabalho: a empresa é mais poderosa do que o trabalhador individual. Não queremos, com isso, assumir a ideia rançosa do Estado Novo, da “hipossuficiência” do trabalhador, com a qual não concordamos porque dela decorre a necessidade de ser assistido pelo Estado. Trata-se, objetiva e simplesmente, de reconhecer a fragilidade do trabalhador diante do maior poder da empresa. A política pública mais correta para reduzir a assimetria é assegurar aos trabalhadores a possibilidade de mudar o jogo e estabelecer uma relação coletiva com a empresa.

O sindicato laboral, em tese, é a instituição destinada a representar coletivamente os interesses dos trabalhadores e o Estado deve reconhecer esta função relevante e estimulá-la para trazer algum equilíbrio à relação de trabalho. O sindicato é, assim, um elemento-chave em uma sociedade democrá-

tica que pretenda distribuir mais equilibradamente os frutos da produção econômica. Evidentemente, para desempenhar esta função, é preciso que o sindicato seja independente do Estado, das empresas e de corporações, e tenha como missão promover os interesses dos seus representados, com os quais deve estar comprometido. Isso vale tanto para sindicatos laborais quanto para sindicatos empresariais. Sabemos que, para muitos leitores, a imagem dos sindicatos brasileiros é tão ruim que os impede de aceitar estes pressupostos. Mas o Estado pode e deve corrigir esta situação, reformulando a estrutura sindical arcaica, disfuncional, superada e pouco representativa, de concepção fascista, que herdamos do Estado Novo. Voltaremos a este ponto mais tarde, para sugerir como poderíamos aperfeiçoar nossas organizações sindicais.

A motivação para este artigo foi a recente decisão do STF no julgamento de embargo regimental sobre o Tema 935. Antes dessa decisão, a Corte suprema considerava obrigatório o pagamento da contribuição assistencial (mais comumente conhecida como contribuição negocial) apenas para

os associados do sindicato. Sua postura mudou e considera legal o pagamento por todos os membros da categoria, associados e não associados. Para justificar a nova postura, o STF levou em conta a expressiva queda nas receitas sindicais, provocada pelo fim da compulsoriedade da Contribuição Sindical (o antigo Imposto Sindical), decorrente da Reforma Trabalhista de 2017.

Preocupados com a possível ameaça à sobrevivência dos sindicatos laborais, os juízes mudaram sua posição em relação à incidência da contribuição, mas mantiveram o direito dos trabalhadores não associados de se opor ao pagamento. Vamos discutir a recente decisão em dois textos sucessivos, neste e no próximo número do Boletim *Informações Fipe*. Neste número, em primeiro lugar, discutiremos aspectos socioinstitucionais e microeconômicos da obrigatoriedade do pagamento das contribuições sindicais em geral. Em seguida, descreveremos como o direito à oposição tem sido tratado na negociação coletiva. No próximo número, apresentaremos mais evidências sobre o tratamento negociado do direito à oposição, bem como

algumas estimativas da arrecadação proveniente das contribuições sindicais, com ênfase na contribuição assistencial.

### 1 Contribuições: Voluntárias ou Compulsórias?

Aqui nos deparamos com um dilema. Do ponto de vista da liberdade individual, ninguém deveria ser obrigado a se filiar e a contribuir para uma associação e/ou um sindicato. Sob esta ótica, não faz sentido nenhuma contribuição compulsória. Mas há outro ponto de vista, construído a partir da Microeconomia. Os serviços que o sindicato presta (representação de interesses coletivos) têm a natureza de bens públicos. Um bem público é, ao mesmo tempo, **não excludente** (não se pode impedir que qualquer pessoa o consuma) e **não rival** (se alguma pessoa o está consumindo, não impede que outra pessoa também o consuma). Um exemplo de bem público é a transmissão de sinal de uma emissora de rádio. Qualquer pessoa pode ouvi-la sem impedir que outra também a ouça. Em suma, um bem público, pela simples existência, está disponível a todos, simultaneamente.

Se todos podem consumi-lo livremente, fica a questão: como financiar sua produção e disponibilização? No caso das emissoras de rádio, o pagamento vem dos anunciantes. Quando o bem público é produzido (ou concedido) pelo Estado, o financiamento vem dos impostos. E neste caso, todos os cidadãos são compelidos a pagar.

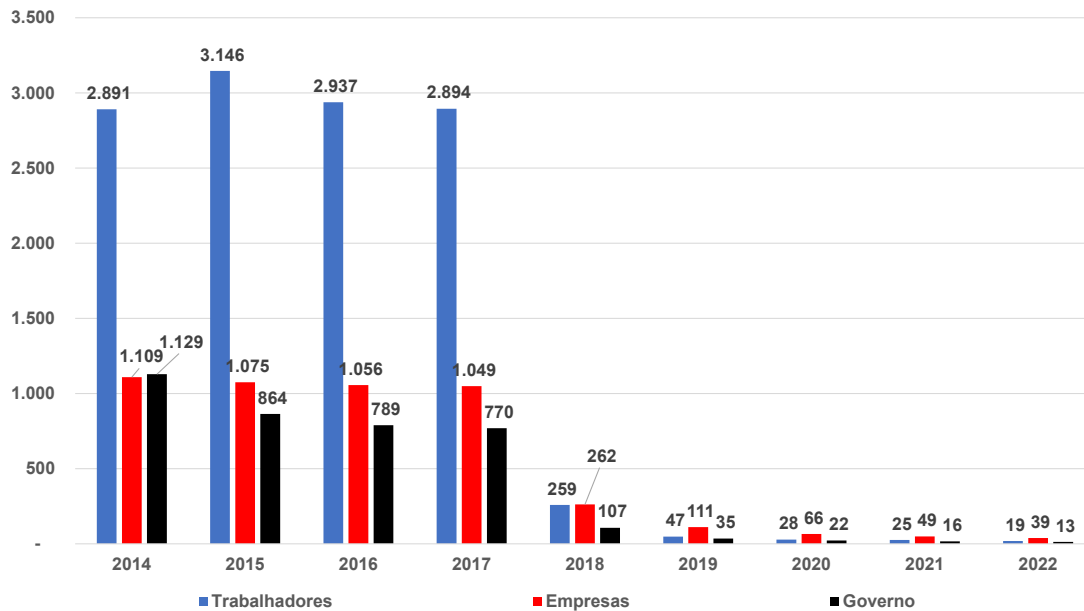
A iluminação pública é um bom exemplo desta situação. Qualquer pessoa que passe por uma rua à noite se beneficia da iluminação pública e, para financiar o custo do serviço, não há outra forma a não ser um imposto que onere toda a população. Não se discute a natureza compulsória dos impostos exatamente porque a compulsoriedade é a única maneira de garantir a produção e a disponibilização dos bens públicos. A recusa a contribuir sob a alegação da violação da liberdade individual simplesmente não se aplica.

Voltemos ao tema deste artigo. Quando um sindicato conquista um reajuste salarial, todos os trabalhadores que representa se beneficiam, sejam associados ou não associados, sejam contribuintes ou não contribuintes. Se houvesse a possibilidade de evitar o paga-

mento surgiriam os “caronas”, os trabalhadores que, embora beneficiados com o aumento salarial, não pagariam o sindicato pelo serviço prestado.

A representação dos interesses coletivos dos trabalhadores (e também das empresas) é um bem público, e seu financiamento deve ser compulsório. Não fosse assim, os trabalhadores poderiam optar por não contribuir e os sindicatos não teriam recursos para representá-los. A Reforma Trabalhista de 2017 tornou voluntário o pagamento da contribuição sindical (o antigo imposto sindical), e o que aconteceu confirma a tendência inevitável ao “caronismo”. O Gráfico 1 a seguir mostra a evolução da arrecadação entre 2014 e 2022 e o tombo, a partir de 2018. No caso dos sindicatos laborais, a arrecadação caiu R\$2,9 bilhões em 2018 para R\$19 milhões em 2022 (redução de 99,7%). Os sindicatos empresariais viram sua arrecadação cair de R\$1,1 bilhão para R\$39 milhões no mesmo período (queda de 96,5%). O estrago do caronismo foi muito grande e, curiosamente, em termos relativos, foi maior nos sindicatos laborais do que nos empresariais.

Gráfico 1 – Arrecadação da Contribuição Sindical – 2014 a 2022 (R\$ Milhões de 2022)



Fonte: MTE.

O argumento microeconômico mostra que, se a sociedade optar por promover e proteger a representação dos interesses dos trabalhadores, a compulsoriedade do pagamento da contribuição é perfeitamente defensável, é preciso qualificá-lo e vamos fazê-lo por meio da comparação do bem público produzido pelo Estado com o bem público produzido por um sindicato. No caso do Estado, a legitimidade do imposto para financiar a produção do bem público decorre da aceitação e da legitimidade do próprio sistema político e de governo escolhidos pela sociedade. Da mesma forma, no caso do bem

público produzido pelo sindicato, a compulsoriedade da contribuição deve decorrer da sua legitimidade e da sua representatividade. Os dados do Gráfico 1 mostram que a impressionante redução da magnitude da arrecadação da Contribuição Sindical pode ter ocorrido não apenas pelo efeito “carona”. É muito provável que a imagem negativa dos sindicatos e a falta de legitimidade e de representatividade tenham se somado ao caronismo para reduzir quase a zero os valores arrecadados. Como já dissemos anteriormente, voltaremos a esse ponto mais adiante.

## 2 A “Virada” na Jurisprudência do STF e o Direito à Oposição

Os sindicatos brasileiros (tanto os laborais quanto os empresariais) costumam definir em suas assembleias preparatórias das pautas para a negociação coletiva a inclusão de cláusulas referentes à cobrança de diversas contribuições. O objetivo destas cláusulas é obter da contraparte na mesa de negociação a concordância com a cobrança da respectiva contribuição. Estas cláusulas têm sido motivo para litigiosidade que acaba no STF. Ao longo dos anos, nossa corte superior adotou a tese de que apenas

os sócios dos sindicatos são obrigados a pagar as contribuições, e a exigência de contribuições dos não associados era inconstitucional. Recentemente, em mais um destes litígios, o STF mudou sua postura. Tratava-se desta vez da contribuição assistencial, e sobre ela assim se pronunciou:

*É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.*

Quando este texto estava em elaboração, não se conhecia ainda o teor do acórdão do julgamento que, espera-se, deverá esclarecer a modulação da decisão, que esclarecerá a sua aplicação a casos passados e, especialmente, quanto ao exercício do direito de oposição. O governo tem informado que pretende enviar ao Congresso projeto de lei sobre a regulamentação do mercado de trabalho, que tratará, entre outros temas, exatamente da questão do financiamento dos sindicatos. Neste ponto, o texto a ser enviado ao Congresso estabelecerá que o direito à oposição será exercido na assembleia do sindicato que define a pauta para a negociação. Esta tem sido também a posição anunciada pelas centrais sindicais e, presumivelmente, pelas confederações empresariais. Há

quatro possibilidades para o exercício do direito à oposição:

**a) Manifestação em assembleia:** da assembleia participam os membros da categoria (profissional, no caso de sindicatos laborais, ou econômica, no caso de sindicatos empresariais). Se a maioria votar a favor do pagamento da contribuição, as empresas terão que descontar o valor de todos os seus empregados. Muitos juristas consideram problemática esta opção, pois suprime um direito de manifestação individual, estabelecida na CLT.

**b) Manifestação dirigida ao sindicato:** até hoje, tem sido a forma preferida pelos sindicatos laborais. O direito à oposição neste formato pode ser dificultado dependendo das condições em que é regulamentado na cláusula da contribuição. As restrições podem incluir um prazo reduzido, local remoto e horário estreito para a apresentação da manifestação. Uma maneira para facilitar o exercício do direito neste formato seria permitir que a manifestação ocorresse por mensagem de e-mail. Neste formato, a finalização da manifestação depende ainda da comunicação do sindicato à empresa, para que esta exclua os respectivos empregados do desconto da contribuição em folha.

**c) Manifestação dirigida à empresa:** tem a vantagem da simplificação e da agilidade da manifestação, facilitando todo o procedimento para o empregado e a empresa.

**d) Silêncio:** é o formato mais simples e eficiente. O empregado que não se manifestar está informando que não deseja contribuir. Apenas os empregados que queiram contribuir se manifestam diretamente à empresa, que então faz o desconto no seu salário. Este formato foi utilizado na Reforma Trabalhista de 2017, que transformou em voluntária a Contribuição Sindical (o antigo imposto sindical).

Nos próximos parágrafos, mostraremos como o direito à oposição ao pagamento das contribuições tem sido tratado na negociação coletiva. Utilizaremos para tanto todos os instrumentos coletivos com início de vigência em 2022, disponibilizados no MEDIADOR/MTE<sup>1</sup> e tabulados pelo Salariômetro da Fipe. A tabulação inclui todas as cláusulas de contribuição para sindicatos laborais e empresariais negociadas naquele ano, organizadas em cinco tipos:

**a) Contribuição sindical:** É o antigo Imposto sindical, que apesar de estabelecido na CLT é incluído em alguns instrumentos coletivos.

**b) Contribuição confederativa:**

Criada na Constituição Federal em 1988, para “custear o sistema confederativo” sindical (laboral e empresarial).

**c) Contribuição de serviços:**

O Salarímetro considera este tipo de cláusula como uma contribuição, pois cria um pagamento que a empresa deve fazer ao sindicato para que este disponibilize um serviço, contratado por ele junto a uma operadora dos serviços. É uma intermediação de serviços que obriga a empresa a desembolsar geralmente um valor referente a cada um dos seus empregados.

**d) Contribuição Associativa:**

É a contribuição, em tese, voluntária, que os empregados pagam ao sindicato na condição de sócios do mesmo. A cláusula obriga a empresa a fazer o desconto respectivo.

**e) Contribuição Assistencial** (tam-

bém conhecida como taxa assistencial, taxa negocial, ou ainda, mais frequentemente, contribuição negocial): É a mais frequente e o objeto da sentença do STF acima referida.

**e) Outras:**

contribuições diferentes das anteriores, que assumem diversos formatos, consolidados nesta categoria.

Antes de analisar o direito de oposição, a Tabela 1 apresenta a presença do conjunto de cláusulas das diversas cláusulas de contribuição e mostra que contribuições para sindicatos laborais são 4,4 vezes mais frequentes que para sindicatos empresariais. Em 2022, o Salarímetro registrou, até o momento em que este texto foi elaborado, a existência de 29.680 instrumentos coletivos. Entre eles, 25.312 tinham pelo menos uma cláusula de contribuição para sindicatos laborais (presença relativa de 63,8%)

e 5.736 tinham pelo menos uma cláusula para sindicatos empresariais (14,5%). A mesma tabela revela que as contribuições são mais frequentes nas convenções coletivas do que nos acordos coletivos, tanto para as contribuições laborais (81,9% e 59,3%, respectivamente) como para as empresariais (57,0% e 4,0%, respectivamente). Os dados da Tabela 1 revelam que cláusulas de contribuições sindicais são muito frequentes e que o lado empresarial resiste mais à sua inclusão quando a estrutura da negociação é o acordo coletivo, no qual uma empresa ou um pequeno conjunto de empresas negocia diretamente com o sindicato laboral. O sindicato empresarial, presente na negociação da convenção coletiva, tem interesse na inclusão da sua cláusula de contribuição, é obrigado a concordar com a inclusão da contribuição para a contraparte laboral. Esse *trade off* não se verifica, em geral, na negociação de acordos coletivos.

Tabela 1 - Presença de Cláusulas de Contribuições para Sindicatos na Negociação Coletiva em 2022

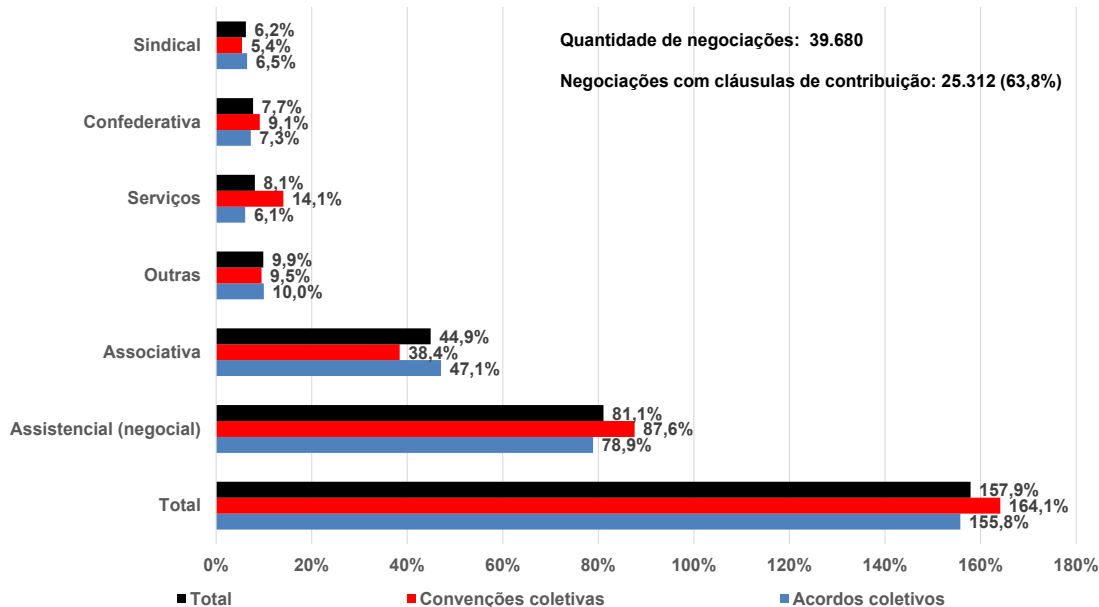
Indicadores da presença	Acordos coletivos	Convenções coletivas	Total
Quantidade de negociações	31.850	7.830	39.680
<b>Cláusulas de contribuições para sindicatos laborais</b>			
• Presença (quantidade)	18.899	6.413	25.312
• Presença (porcentagem)	59,3%	81,9%	63,8%
<b>Cláusulas de contribuições para sindicatos empresariais</b>			
• Presença (quantidade)	1.276	4.460	5.736
• Presença (porcentagem)	4,0%	57,0%	14,5%

Fonte: Salariômetro/Fipe.

Os gráficos a seguir mostram a distribuição da presença de cláusulas de contribuição para sindicatos laborais (Gráfico 2) e empresariais (Gráfico 1). O Gráfico 1 mostra que, em média, há aproximadamente 1,6 cláusulas de contribuições laborais em cada negociação. A mais frequente é a Contribuição assistencial (81,1%), seguida pela Contribuição Associativa (44,9%). A grande presença dessa contribuição indica que será relevante examinar se suas cláusulas preveem direito à oposição, pois a sindicalização é um ato voluntário.

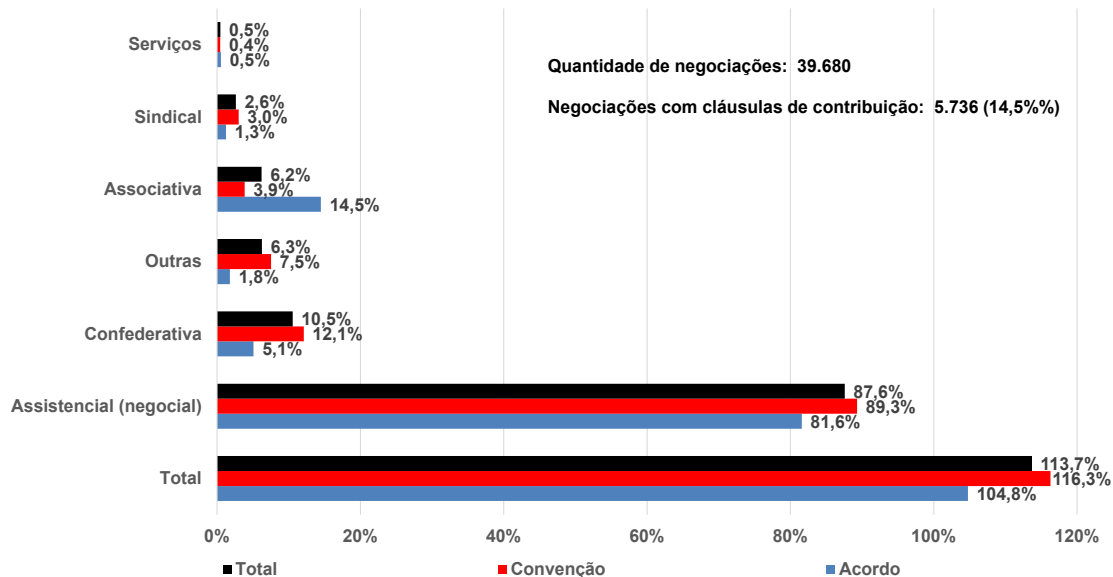
Em princípio, não deveria haver nenhuma dificuldade em manifestar oposição nesta cláusula. Voltaremos a este ponto mais adiante, quando examinarmos o formato do direito à oposição negociado. Note-se ainda no Gráfico 1 a presença marcante da Contribuição de Serviços (8,1% no total, e 14,1% nas convenções coletivas). O crescimento da presença desta cláusula pode indicar que os sindicatos laborais estão passando a utilizá-la para financiar suas atividades.

Gráfico 2 – Distribuição das Contribuições para Sindicatos Laborais na Negociação Coletiva em 2022



Fonte: Salariômetro/Fipe.

Gráfico 3 - Distribuição das Contribuições para Sindicatos Empresariais na Negociação Coletiva em 2022



Fonte: Salariômetro/Fipe.

O Gráfico 2 contempla as contribuições para sindicatos empresariais e mostra que, em média, há 1,1 cláusula em cada instrumento negociado. A contribuição mais frequente é a assistencial (negocial), com presença de 87,6%, seguida pela Confederativa (presença de 10,5%). A presença de contribuições para sindicatos empresariais é menor nos acordos coletivos do que nas convenções coletivas, com uma exceção: a Contribuição Associativa, que tem presença de 14,5% nos acordos coletivos, contra 3,9% nas convenções coletivas. Como se sabe, existe um conflito latente entre sindicatos patronais e empresas que negociam acordos coletivos diretamente com os sindicatos que representam seus empregados. O sindicato patronal percebe o acordo coletivo como um desafio para sua influência sobre a respectiva empresa. O Gráfico 2 mostra, no entanto, que uma em cada sete empresas que negociam acordos coletivos inclui no instrumento a obrigação de se associar e contribuir ao seu respectivo sindicato patronal. Esta proporção é maior do que a própria taxa de sindicalização da maioria dos sindicatos empresariais brasileiros.

Vamos agora examinar como a negociação coletiva tem tratado a questão do direito à oposição. Novamente, vamos nos valer da tabulação do Salariômetro, que distingue três situações para o direito à oposição: **(a) oposição não prevista**, quando a cláusula da

contribuição não reconhece o direito ou quando não o menciona; **(b) oposição ativa**, quando o direito é reconhecido, mas o trabalhador precisa exercê-lo ativamente, de acordo com a regra respectivamente negociada; e **(c) oposição passiva**, quando o silêncio (não manifestação) do trabalhador é reconhecido como recusa a pagar a contribuição. As duas tabelas a seguir apresentam a frequência das três situações, primeiro nas contribuições para sindicatos laborais (Tabela 2) e segundo nas contribuições empresariais (Tabela 3).

### 3 Direito à Oposição nas Contribuições para Sindicatos Laborais

A Tabela 2 inicialmente consolida todos os tipos de contribuições e registra a frequência de cada uma das três situações. Nas contribuições laborais, no conjunto, a situação mais frequente é a da não existência de direito à oposição (38,1%). Quando explicitado, o direito à oposição ativa é mais frequente do que a passiva (36,8% e 25,0%, respectivamente). A oposição ativa é muito frequente nas convenções coletivas (46,0%) e a oposição passiva se destaca nos acordos coletivos (26,5%)

A contribuição assistencial (negocial), que foi objeto da recente decisão do STF, é a que tem maior reconhecimento do direito à oposição, com predominância destacada

da oposição ativa. Nas convenções coletivas, sua frequência atinge 73,2% e nos acordos coletivos, 53,5%. No conjunto, a presença da oposição ativa é 58,9%. Esta forma de oposição pode criar dificuldades para o efetivo exercício do direito, dependendo dos requisitos para seu exercício e, por essa razão, deveria merecer muita atenção do STF na elaboração do acordo.

As cláusulas da contribuição associativa – em princípio, devida apenas pelos trabalhadores que voluntariamente se filiam ao sindicato – têm a maior frequência de oposição passiva, como se deveria esperar. No conjunto, a oposição passiva para esta cláusula chega a 56,8% (com proporções semelhantes nos acordos e nas convenções coletivas). Mas as proporções expressivas de oposição não prevista e de oposição ativa são surpreendentes porque podem criar situações contraditórias, pois exigem do trabalhador uma manifestação ativa para expressar seu desinteresse em se associar. Lembre-se aqui que a simples existência de cláusula de contribuição associativa cria a obrigação (decidida em assembleia) para a empresa de realizar o desconto respectivo em folha mesmo que o empregado não queira se associar ao sindicato. Para não se associar e não sofrer o desconto, o empregado tem que se manifestar ativamente. É uma situação que inverte a ordem natural sobre o desejo de se associar: quem quer se associar não precisa se ma-



nifestar, e quem não quer, deve se manifestar.

A contribuição de serviços é a que apresenta a maior presença de não previsão do direito à oposição (93,3%), compreensível devido ao

fato de que estas contribuições são cobradas da empresa pelo sindicato e representam o pagamento de serviços prestados.

A Contribuição sindical (antigo imposto sindical) tem uma grande

frequência de oposição passiva porque trata exatamente da contribuição em que o direito à oposição passiva está previsto na CLT, decorrente da mudança introduzida na Reforma Trabalhista.

*Tabela 2 - Cláusulas de Oposição às Contribuições para Sindicatos Laborais Negociadas em 2022*

<b>Todas as contribuições</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	39,9%	33,3%	38,1%
Oposição ativa	33,6%	46,0%	36,8%
Oposição passiva	26,5%	20,8%	25,0%
<b>Assistencial (negocial)</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	34,2%	17,4%	29,6%
Oposição ativa	53,5%	73,2%	58,9%
Oposição passiva	12,4%	9,5%	11,6%
<b>Associativa</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	35,6%	38,4%	36,2%
Oposição ativa	7,1%	6,8%	7,0%
Oposição passiva	57,3%	54,9%	56,8%
<b>Outras</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	71,4%	58,0%	68,1%
Oposição ativa	22,5%	34,2%	25,3%
Oposição passiva	6,1%	7,9%	6,5%
<b>Serviços</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	91,4%	95,8%	93,3%
Oposição ativa	5,3%	1,6%	3,7%
Oposição passiva	3,3%	2,7%	3,0%
<b>Sindical</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	47,6%	41,5%	46,3%
Oposição ativa	10,7%	14,7%	11,6%
Oposição passiva	41,7%	43,8%	42,2%

Fonte: Salariômetro/Fipe.

#### 4 Direito à Oposição nas Contribuições para Sindicatos Empresariais

O direito à oposição às contribuições para sindicatos empresariais, apresentado na Tabela 3 a seguir, mostra grande homogeneidade em todos os tipos de

contribuição. Em todas elas, há mais de 90% de situações sem previsão de direito a oposição. Estes dados mostram que o lado empresarial não encontra resistência do lado laboral em relação à inclusão destas contribuições.

Tabela 3 - Cláusulas de Oposição às Contribuições para Sindicatos Empresariais Negociadas em 2022

<b>Todas as contribuições</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	98,4%	93,9%	94,8%
Oposição ativa	1,4%	5,3%	4,5%
Oposição passiva	0,1%	0,8%	0,7%
<b>Assistencial (negocial)</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	98,4%	94,2%	95,0%
Oposição ativa	1,6%	5,2%	4,5%
Oposição passiva	0,0%	0,6%	0,5%
<b>Confederativa</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	100,0%	98,1%	98,3%
Oposição ativa	0,0%	1,1%	1,0%
Oposição passiva	0,0%	0,7%	0,7%
<b>Outras</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	100,0%	84,2%	85,2%
Oposição ativa	0,0%	15,2%	14,2%
Oposição passiva	0,0%	0,6%	0,6%
<b>Associativa</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	97,8%	89,0%	93,6%
Oposição ativa	1,1%	5,2%	3,1%
Oposição passiva	1,1%	5,8%	3,4%
<b>Sindical</b>	<b>Acordo</b>	<b>Convenção</b>	<b>Total</b>
Oposição não prevista	100,0%	97,0%	97,4%
Oposição ativa	0,0%	0,0%	0,0%
Oposição passiva	0,0%	3,0%	2,6%

Fonte: Salariômetro/Fipe.

## 5 Considerações Finais

Até a recente mudança de posicionamento, o STF considerava ilegal a cobrança de contribuições de não associados aos sindicatos. Este texto mostrou que, mesmo considerada ilegal, os sindicatos laborais e empresariais negociavam cláusulas que ou não previam o direito à oposição ou, se o previam, condicionavam seu exercício à manifestação ativa de oposição, restringindo-o, na prática. A mudança de posição da corte suprema tornou o exercício do direito à oposição um aspecto absolutamente relevante na negociação coletiva. Os dados apresentados, provenientes do Salariômetro, revelam que a oposição ativa, predominantemente estabelecida, pode tornar o pagamento da contribuição assistencial, na prática, compulsório, situação que colidiria com o teor da nova jurisprudência.

Mostramos neste texto que a prevalência da obrigatoriedade do pagamento sobre a liberdade individual é uma posição defensável, dada a natureza de bem público dos serviços que os sindicatos prestam. Mas mostramos também que a questão não pode ser considerada sem levar em conta a representatividade e legitimidade da representação supostamente exercida pelos sindicatos. Afinal, os sindicatos brasileiros (laborais e empresariais) são representativos de suas clientelas? São por elas reconhecidos como legítimos?

Como estamos no momento? A cobrança é constitucional, segundo o STF. Mas não é obrigatória, devendo existir o direito à oposição. A decisão do STF é contraditória porque quer garantir a sobrevivência dos sindicatos, mas não obriga os representados a pagar. Seu impacto efetivo dependerá de como se exercerá o direito à oposição. Se a oposição puder se manifestar apenas na assembleia e se esta for manipulada e/ou viesada a favor da liderança sindical, o STF terá criado a obrigatoriedade de fato. Por outro lado, se a oposição puder se manifestar simplesmente com o silêncio, a rejeição combinada com o caronismo ameaçarão a sobrevivência dos sindicatos.

Os sindicatos ainda dispõem do recurso muito valioso da unicidade sindical, que lhes garante um monopólio na prestação de seus serviços – relevantes, claro – mas para um mercado cativo, que se tornou mais cativo com a decisão do STF. Na próxima edição, continuaremos com este tema, trazendo exemplos explícitos de cláusulas sobre direito de oposição e também sobre imposição de diferenças de tratamento para não contribuintes. O texto tentará avaliar como a decisão do STF impactará estas práticas, existentes quando a cobrança obrigatória era ilegal. Tentará também avaliar quanto os sindicatos arrecadavam com as contribuições, antes da decisão do STF. Tudo isso, esperamos, lançará alguma luz sobre este tema com-

plexo e tentará enfrentar questões difíceis, como: em que medida têm conseguido se financiar por meio das contribuições negociadas? Seu financiamento estava mesmo ameaçado antes da decisão da virada da mesa do STF?

1 O MEDIADOR (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>) é a página da internet na qual o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibiliza os textos de todos os instrumentos coletivos negociados no país, tornando-os documentos públicos. O Salariômetro analisa mais de 40 cláusulas de cada instrumento e organiza e divulga a sua tabulação.

(\*) Professor Sênior da FEA/USP e Coordenador do Salariômetro da Fipe.  
(E-mail: [hzy@hzy.com.br](mailto:hzy@hzy.com.br)).