



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

O FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

LOREN CHRISLLY FERREIRA CAMARGO
MARCOS HENRIQUE PEREIRA ALVES

Goianésia/GO
2025

LOREN CHRISLLY FERREIRA CAMARGO

MARCOS HENRIQUE PEREIRA ALVES

O FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Ma. Prof.^a Marlana Carla Peixoto Ribeiro

TERMO DE RESPONSABILIDADE AUTORAL

Nós, autores deste trabalho, declaramos para os devidos fins que este artigo científico é original e inédito. Foi devidamente produzido conforme Regulamento para elaboração, apresentação e avaliação do trabalho de conclusão de curso em Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia/Goias- FACEG.

Declaramos, também, na qualidade de autores do manuscrito, que participamos da construção e formação deste estudo e assumimos a responsabilidade pública pelo conteúdo deste. Assim, temos pleno conhecimento de que podemos ser responsabilizados legalmente, caso infringjamos tais disposições.

FOLHA DE APROVAÇÃO

O FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG.

Aprovado em, ____ de ____ de 2025

Nota Final _____

Banca Examinadora:

Prof.^a Ma. Marlana Carla Peixoto Ribeiro
Orientadora

Prof. Esp. Túlio Vinícius Nunes Moraes
Professor convidado 1

Prof. Esp. Thiago José da Silva
Professor convidado 2

O FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

TRADE UNION FINANCING IN BRAZIL AFTER LABOR REFORM AND THE IMPLEMENTATION OF FAMILY SOCIAL BENEFIT

Loren Chrislly Ferreira Camargo¹

Marcos Henrique Pereira Alves²

Prof^a. Ma. Marlana Carla Peixoto Ribeiro³

¹*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: lorencamargof@gmail.com*

²*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: mhenriquepaves@gmail.com*

³*Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: marlanacpr@gmail.com*

RESUMO: A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos financeiros causados pela Reforma Trabalhista de 2017 aos sindicatos brasileiros, apresentando uma das novas possibilidades de financiamento dessas associações: o Benefício Social Familiar. Assim, busca-se responder se os sindicatos violam a autonomia e a livre associação sindical ao instituírem o Benefício Social Familiar como forma compulsória de custeio, suportada pelos empregadores, analisando-se, assim, a viabilidade dessa alternativa de financiamento sindical no novo cenário jurídico e econômico brasileiro. Dentre os objetivos específicos, pretende-se contextualizar a atuação sindical antes e depois da Reforma, avaliando os impactos da facultatividade da contribuição sindical nas entidades e examinando a legalidade do Benefício Social Familiar, principalmente com base em recentes decisões judiciais. Para tanto, utilizou-se a metodologia de caráter qualitativo, com revisão bibliográfica e documental, analisando-se normas jurídicas e decisões judiciais. A pesquisa constatou que a perda da contribuição obrigatória afetou diretamente a representatividade e a capacidade negocial dos sindicatos, forçando-os a busca por novas fontes de custeio, como o Benefício Social Familiar, que embora se apresente como uma alternativa, tem sua validade jurídica ainda é controversa, gerando insegurança para sindicatos e empregadores. Ante a autonomia sindical constitucionalmente assegura, a falta de regulamentação específica sobre o tema pode comprometer a aplicação do BSF e gerar desafios aos tribunais no país.

Palavras-chave: Financiamento Sindical. Reforma Trabalhista. Benefício Social Familiar. Autonomia sindical.

ABSTRACT: The general objective of this research is to analyze the financial impacts caused by the 2017 Labor Reform on Brazilian unions, presenting one of the new possibilities for financing these associations: the Family Social Benefit. Thus, it seeks to answer whether unions violate union autonomy and free association by establishing the Family Social Benefit as a compulsory form of funding, supported by employers, thus analyzing the viability of this alternative for union financing in the new Brazilian legal and economic scenario. Among the specific objectives, it intends to contextualize union activity before and after the Reform, evaluating the impacts of the optionality of union contributions in entities and examining the legality of the Family Social Benefit, mainly based on recent judicial decisions. To this end, a qualitative methodology was used, with a bibliographic and documentary review, analyzing legal norms and judicial decisions. The research found that the loss of mandatory contributions directly affected the representation and negotiating capacity of unions, forcing them to seek new sources of funding, such as the Family Social Benefit, which, although presented as an alternative, has controversial legal validity, creating uncertainty for unions and employers. Given the constitutionally guaranteed union autonomy, the lack of specific regulation on the subject may compromise the application of the BSF and generate challenges for the courts in the country.

Keywords: Union Financing. Labor Reform. Family Social Benefit. Union autonomy.

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, representa um marco revolucionário nas relações laborais brasileiras, alterando substancialmente diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Um dos pontos mais sensíveis dessa reforma foi a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, uma vez que a medida impactou de forma direta e significativa a sustentabilidade financeira das entidades sindicais. Ao tornar facultativa essa contribuição, a legislação impôs aos sindicatos o desafio de se reestruturarem financeiramente e de dar novo significado à sua atuação em um ambiente jurídico marcado por maior flexibilização e por relações de trabalho menos protegidas.

Historicamente, os sindicatos brasileiros se sustentaram por meio de um modelo corporativista, no qual o imposto sindical obrigatório, instituído durante o Estado Novo e consolidado com a CLT, garantia recursos constantes, ainda que, por vezes, desvinculados de uma efetiva atuação representativa. Esse cenário passou a ser questionado a partir da década de 1990, mas somente com a Reforma Trabalhista de 2017 houve uma mudança legal de grandes proporções, com profundas consequências institucionais, financeiras e políticas para as organizações sindicais.

A partir desse novo contexto, surge o Benefício Social Familiar como uma possível alternativa de custeio. Previsto em instrumentos coletivos, esse benefício consiste na imposição de uma contribuição compulsória às empresas, destinada ao financiamento de programas sociais voltados aos trabalhadores e suas famílias. Contudo, sua adoção tem gerado controvérsias jurídicas e doutrinárias, especialmente quanto à sua compatibilidade com os princípios constitucionais da liberdade sindical e da livre associação, previstos no artigo 8º, incisos I e V, da Constituição Federal de 1988, e que vedam a interferência estatal na organização sindical e impedem a obrigatoriedade de filiação ou contribuição sem consentimento.

Dessa forma, o presente estudo se justifica pela necessidade de compreender as estratégias adotadas pelos sindicatos para se manterem financeiramente ativos e representativos no cenário pós-Reforma Trabalhista. Pretende-se, com isso, investigar se o Benefício Social Familiar pode ser considerado uma alternativa legítima e eficaz de financiamento sindical, ou se sua adoção configura uma forma de compulsoriedade indireta, que afronta garantias constitucionais e gera insegurança

jurídica tanto para empregadores quanto para os próprios sindicatos.

Para tanto, o artigo tem como objetivo geral analisar a viabilidade jurídica do Benefício Social Familiar como meio de financiamento sindical no Brasil contemporâneo; inicialmente, apresentando um panorama histórico do sindicalismo no país, contextualizando as mudanças trazidas pela reforma, e discutindo os efeitos da facultatividade da contribuição sindical sobre a sustentabilidade financeira das entidades sindicais. Ainda, com base em doutrinas especializadas e decisões judiciais, busca-se analisar a legalidade e os limites constitucionais da imposição do Benefício Social Familiar.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, valendo-se de análise bibliográfica e documental. São utilizados, além de livros e artigos científicos, diplomas normativos como a Constituição Federal, a CLT e a própria Lei nº 13.467/2017, bem como a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho. Com isso, pretende-se contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca da sustentabilidade sindical e da reformulação de seu papel institucional em um cenário de retração de direitos e de novos paradigmas nas relações de trabalho.

1. BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO NO CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

O sindicalismo tem suas raízes na Revolução Industrial do século XVIII, quando a transição do trabalho artesanal para o trabalho fabril intensificou a exploração da mão de obra nos países europeus. Com o avanço da industrialização, os trabalhadores começaram a se organizar para reivindicar salários justos, melhores condições de trabalho e redução da jornada laboral (Engels, 1845). Os primeiros movimentos sindicais surgiram na Inglaterra e estavam diretamente relacionados à Revolução Industrial.

O movimento cartista, que ocorreu entre 1830 e 1850, foi um marco importante para a organização dos trabalhadores, representado a primeira tentativa de pressão política por meio de manifestações e greves (Thompson, 1963). Posteriormente, os sindicatos se espalharam pela Europa e Estados Unidos, sendo formalizados juridicamente ao longo do século XIX. A Revolta de Haymarket, nos Estados Unidos, reforçou a luta operária e resultou na oficialização do 1º de maio como Dia

Internacional do Trabalhador (Hobsbawm, 1987). Outros marcos importantes foram a criação da Primeira Associação Internacional dos Trabalhadores e a legislação trabalhista iniciada na Europa e replicada em outros países.

No Brasil, o sindicalismo foi influenciado pelos modelos europeu e norte-americano, especialmente pelo sindicalismo operário e anarquista trazido por imigrantes italianos e espanhóis no final do século XIX. Carone (1979) aponta que esse período inicial foi marcado por greves e pelo associativismo mutualista, cujo objetivo era proteger os trabalhadores contra a precariedade das condições de trabalho no país.

O primeiro grande marco do sindicalismo brasileiro ocorreu em 1917, com a Greve Geral. Segundo Hall (1977), trabalhadores de diferentes categorias se uniram em protesto contra a precariedade salarial e as condições de exploração a que eram submetidos, evidenciando a insatisfação generalizada da classe trabalhadora. Gomes (2005) reforça essa perspectiva ao afirmar que o sindicalismo no Brasil, em seus primórdios, foi fortemente influenciado pelo anarquismo e pelo modelo socialista, que defendiam a luta coletiva contra o capital em busca de melhores condições de vida e trabalho.

Entre as primeiras organizações sindicais do país, destacam-se a Confederação Operária Brasileira (COB), criada em 1906, além dos sindicatos setoriais que surgiram posteriormente. De acordo com Hall (1977), a COB foi a primeira entidade de abrangência nacional a se dedicar à defesa dos direitos dos trabalhadores, sendo um referencial para a fundação de outras organizações similares ao longo do século XX, no Brasil.

Durante o regime militar (1964-1985), o sindicalismo sofreu forte repressão estatal. Muitos sindicatos foram desarticulados e a atuação sindical se tornou limitada pelas imposições do governo. Conforme aponta Antunes (2002), o período da ditadura militar foi marcado por um significativo enfraquecimento do movimento sindical, caracterizado pela perseguição às lideranças sindicais e pela adoção de uma legislação que limitava o direito de greve e as manifestações trabalhistas. Entretanto, a partir da década de 1970, novas mobilizações começaram a surgir, resultando na fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, que se tornou uma das maiores centrais sindicais do país.

Com a promulgação da Constituição de 1988, os sindicatos conquistaram maior autonomia. O artigo 8º da Constituição assegurou a liberdade sindical, permitindo a

criação de múltiplos sindicatos por categoria, sem a necessidade de autorização estatal. Segundo Gomes (2005), a Constituição de 1988 representou um marco para o sindicalismo brasileiro, ao assegurar importantes direitos aos trabalhadores e fortalecer sua participação nas decisões políticas e econômicas do país. Entretanto, nos últimos anos, o movimento sindical voltou a enfrentar desafios devido às mudanças no mercado de trabalho e às reformas legislativas.

A paulatina flexibilização das leis trabalhistas e a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, advinda da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, impactaram diretamente a estrutura financeira dos sindicatos brasileiros. Como afirma Pastore (2018), os sindicatos precisam agora se adaptar à realidade criada pela Reforma Trabalhista de 2017, procurando novas estratégias para preservar sua autonomia, sua relevância e, sobretudo, sua capacidade de representação.

2. AS MUDANÇAS NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA

Conforme já mencionado, a Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas para o financiamento sindical. Anteriormente à reforma, a contribuição sindical era compulsória, descontada anualmente dos trabalhadores, independentemente de sua filiação ao sindicato (Martins, 2018). Essa obrigatoriedade foi instituída em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e garantiu, por décadas, uma fonte de receita estável para os sindicatos.

Para ilustrar esse cenário, apresenta-se quadro comparativo entre os dispositivos anteriores e a nova redação dos artigos 578 e 579 da CLT:

Redação antiga: Art. 578 da CLT	Redação nova: Art. 578 da CLT
Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do “imposto sindical”, pagas, recolhidas e	Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas

aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.	e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.
Redação antiga: Art. 579 da CLT	Redação nova: Art. 579 da CLT
Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.	Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Elaborado pelos autores

A contribuição sindical obrigatória, instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), era prevista nos artigos 578 e 582. O artigo 578 dispunha sobre a natureza da contribuição devida aos sindicatos por todos os integrantes da categoria, enquanto o artigo 582 impunha aos empregadores o dever de descontá-la, anualmente, da folha de pagamento dos empregados no mês de março. Na prática, todos os trabalhadores contribuía com o equivalente a um dia de salário por ano para o sindicato de sua categoria, independentemente de filiação. Essa imposição buscava garantir a manutenção das entidades sindicais e fortalecer a negociação coletiva entre empregadores e empregados. Contudo, com o passar dos anos, o modelo começou a ser questionado por diversos setores da sociedade. Havia um número expressivo de sindicatos que existiam apenas para arrecadar os recursos obrigatórios, sem efetivamente atuar em prol dos trabalhadores.

Nesse sentido, Martins (2018, p. 210) destaca:

A obrigatoriedade da contribuição sindical assegurava aos sindicatos uma fonte estável de financiamento, permitindo sua atuação independente das variações de filiação. No entanto, essa estabilidade financeira nem sempre se traduzia em maior representatividade, pois muitos sindicatos mantinham-se operantes apenas pelo recurso compulsório, sem efetivamente ao prestar serviços aos trabalhadores.

Baseada na ideia de que o modelo compulsório favorecia a ineficiência de parte dos sindicatos, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, acabou com a obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical anual pelos trabalhadores, tornando a parcela facultativa. Isso significa que, para que o desconto seja efetuado, o trabalhador deve fornecer uma autorização expressa, retirando a arrecadação automática que antes beneficiava os sindicatos.

A mudança trouxe consequências significativas. Muitos sindicatos perderam parte de seus recursos, o que impactou sua estrutura e funcionamento. Algumas entidades tiveram que reduzir seus quadros de empregados, enquanto outras encerraram suas atividades por falta de recursos. Por outro lado, essa nova realidade forçou as entidades sindicais a se reaproximarem dos trabalhadores e a oferecerem benefícios que justificassem a adesão voluntária. Segundo Pastore (2018, p. 97):

A extinção da compulsoriedade da contribuição sindical forçou uma reestruturação das entidades sindicais. A perda de receita impôs desafios, mas também abriu espaço para um sindicalismo mais representativo e próximo da realidade dos trabalhadores. Agora, os sindicatos precisam demonstrar seu valor e oferecer benefícios tangíveis para justificar a adesão voluntária dos trabalhadores às suas causas.

Dessa forma, a alteração da legislação trouxe um cenário desafiador, mas também uma oportunidade para os sindicatos se reinventarem e se mostrarem mais eficazes, ampliando sua base de filiados por meio da adesão voluntária. De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a arrecadação das contribuições sindicais caiu drasticamente após a reforma. Em 2017, último ano de compulsoriedade, foram arrecadados cerca de R\$ 3,64 bilhões. Já em 2018, com a nova regra em vigor, a arrecadação despencou para aproximadamente R\$ 500 milhões, uma redução de mais de 85% (Ministério do Trabalho e Emprego, 2019).

Essa queda abrupta revelou uma fragilidade estrutural no sindicalismo brasileiro, que por décadas contou com uma fonte segura de receita sem necessariamente estabelecer vínculos sólidos com os trabalhadores. Estudos como o de Delgado (2020) apontam que, diante da nova realidade, os sindicatos passaram a investir mais fortemente em estratégias de mobilização, atendimento jurídico, cursos de formação, planos de saúde e outros serviços como forma de fidelizar os trabalhadores e garantir receitas alternativas.

Nesse novo contexto, ganha destaque a figura do sindicalismo de serviços, que busca oferecer contrapartidas concretas à filiação, promovendo uma lógica de

reciprocidade. Como destaca Antunes (2020, p. 132):

Com a perda da contribuição obrigatória, os sindicatos brasileiros se viram obrigados a transformar sua lógica de atuação. A prestação de serviços aos trabalhadores e o engajamento efetivo em pautas coletivas passaram a ser diferenciais estratégicos para atrair e manter os filiados.

Outra mudança importante observada no período pós-reforma foi o aumento das iniciativas de negociação direta entre sindicatos e empregadores, com destaque para acordos e convenções coletivas mais articuladas às demandas específicas das categorias. Embora esse movimento tenha fortalecido a prática da negociação coletiva, ele também evidenciou desigualdades entre os sindicatos, visto que entidades maiores ou com maior capacidade de organização tiveram mais êxito do que aquelas menores e menos estruturadas (Souto Maior, 2019).

Ainda, é necessário considerar o impacto das decisões judiciais na consolidação da facultatividade da contribuição. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794, declarou constitucional a exigência de autorização expressa para o desconto da contribuição sindical, consolidando o entendimento de que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 era legítima (STF, 2018).

Desse modo, a mudança na forma de pagamento da contribuição sindical representa um dos pilares da reforma trabalhista, com efeitos profundos na organização sindical brasileira. Embora tenha trazido desafios consideráveis às entidades sindicais, também abriu espaço para uma renovação do movimento sindical, mais alinhado com a representatividade e os interesses concretos dos trabalhadores. O futuro das entidades sindicais dependerá, em grande parte, de sua capacidade de adaptação, inovação e proximidade com suas bases.

3. O BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR COMO FONTE DE CUSTEIO DOS SINDICATOS BRASILEIROS

O Benefício Social Familiar (BSF) se configura como uma iniciativa de alguns sindicatos para proteção social dos trabalhadores. Ele se destina a oferecer suporte financeiro e assistencial aos filiados em contextos de vulnerabilidade, como de nascimento de filhos, afastamento por motivos de saúde, invalidez ou falecimento. Dentre os serviços ofertados pelos sindicatos por meio âmbito do benefício, destacam-

se: auxílio-funeral, auxílio-natalidade, auxílio-doença, seguros por invalidez ou morte, convênios médicos, suporte psicológico e jurídico, além de benefícios educacionais e alimentares, a depender da categoria profissional envolvida (Gomes, 2020).

De acordo com Delgado (2020), o Benefício Social Familiar consiste em cláusulas normativas de natureza assistencial, que obrigam as empresas a efetuarem pagamentos mensais a entidades gestoras, com o objetivo de financiar benefícios voltados aos trabalhadores e suas famílias, como auxílio-funeral, auxílio-natalidade e assistência médica. A natureza coletiva do Benefício Social Familiar é justificada por sua previsão em normas coletivas, instituído em 2017, por Convenções Coletivas de Trabalho, que lhe conferem obrigatoriedade para as partes signatárias.

Essa medida surgiu em meio às transformações do cenário sindical brasileiro, especialmente após a Reforma Trabalhista, que colocou fim à obrigatoriedade da contribuição sindical, obrigando os sindicatos a buscarem fontes alternativas de custeio. Nesse cenário, o BSF ganhou destaque, sendo incluído em diversas convenções e acordos coletivos como forma de compensar a perda de receita compulsória, conforme observa Silva (2021). Segundo levantamento do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), entre 2018 e 2022 houve um aumento significativo na inclusão do BSF nas convenções coletivas de trabalho (CCTs). Enquanto em 2018 apenas 4% das CCTs previam essa cláusula, em 2022 o percentual saltou para 19%, demonstrando adaptação das entidades sindicais à nova realidade financeira (DIEESE, 2023).

Esse modelo, contudo, não está isento de críticas. Uma das principais preocupações diz respeito à imposição do benefício sem a devida autorização individual dos empregados, mesmo quando amparado por norma coletiva. Essa prática pode gerar conflitos com os princípios constitucionais da liberdade sindical e da proteção ao salário. Conforme ressalta Oliveira (2022, p. 59):

Embora o Benefício Social Familiar se apresente como uma alternativa interessante de proteção social, é necessário garantir que ele não se torne uma forma de mascarar a cobrança obrigatória disfarçada, sob pena de ferir direitos fundamentais do trabalhador.

A legislação vigente e a decisão do STF no Tema 935 não especificam, de forma clara, quais os procedimentos que devem ser seguidos para o exercício do direito de oposição perante a entidade sindical. Há CCTs que, nesse sentido,

preveem prazos específicos em seu próprio texto. A Cláusula 44^a, §8º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025 firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio no Estado de Goiás – SECEG e o Sindicato do Comércio de Materiais de Construção do Estado de Goiás – SINDIMACO-GO, por exemplo, estabelece um prazo de 30 dias para que o empregado manifeste oposição ao pagamento do plano de Benefício Social Familiar, contados a partir da data em que ocorrer o desconto. O dispositivo assim dispõe:

Conforme ajustado com o MPT o direito de oposição se dará no prazo máximo de 30 dias a contar da efetivação do desconto. A manifestação da oposição poderá ser efetivada por qualquer meio de comunicação escrita, inclusive eletrônica através do e-mail oposicao@seceg.com.br, porém, os meios eletrônicos deverão ser pessoais, intransferíveis e não corporativos.

Verifica-se, pois, a ausência de parâmetros objetivos para que o empregado se insurja quanto à cobrança, o que compromete o exercício pleno e efetivo do direito de oposição pelo trabalhador. Além disso, a norma acima transcrita, como muitas outras, determina que a oposição deve ser feita por meios eletrônicos pessoais, intransferíveis e não corporativos, o que indica também que o procedimento está voltado exclusivamente ao trabalhador, sem prever qualquer forma de manifestação por parte do empregador. Essa falta de clareza pode, na prática, dificultar o exercício do direito de oposição, comprometendo até mesmo a validade da norma coletiva.

Deste modo, é preciso se atentar à necessidade de que a CCT ou o ACT, ao instituir o BSF, preveja também meios adequados para que o empregador eventualmente se oponha. Ainda, é fundamental que haja equilíbrio entre a prestação de serviços assistenciais e a atuação representativa do sindicato, evitando que tais entidades se transformem em meros prestadores de serviços, perdendo sua função representativa e política. Nesse sentido, Costa (2021, p. 224) alerta que “a reorientação das entidades sindicais para a lógica do serviço pode acarretar um enfraquecimento da sua atuação enquanto agentes de transformação social e política, restringindo sua legitimidade perante os trabalhadores”.

Sendo assim, a ausência de uma regulamentação específica para o Benefício Social Familiar impõe diversos desafios para que ele seja validamente utilizado pelos sindicatos. Sem um marco legal que estabeleça critérios de governança, prestação de contas e fiscalização, a atuação das entidades gestoras permanece vulnerável. Inclusive, diversos autores defendem a criação de um regulamento nacional que defina normas mínimas para a administração dos recursos e assegure mecanismos

de controle social, transparência e confiabilidade entre trabalhador, sindicato e entidade gestora (Silva, 2021).

Para Silva (2021), embora o Benefício Social Familiar ofereça benefícios concretos e seja uma alternativa viável de financiamento, sua implementação carece de regulamentação específica e de mecanismos de controle social e prestação de contas, o que aumenta os riscos de desvirtuamento do papel representativo do sindicato. De forma contundente, o autor propõe a criação de uma legislação específica para os benefícios assistenciais coletivos permitiria um controle mais eficaz da atuação sindical, para assim promover segurança jurídica, transparência e confiabilidade na relação entre trabalhador, sindicato e entidade gestora (Silva, 2021).

Dessa maneira, o Benefício Social Familiar representa, sem dúvida, uma resposta adaptativa às transformações no financiamento sindical e à mudança no perfil das relações trabalhistas. No entanto, para que essa ferramenta cumpra sua função social sem ferir direitos fundamentais, é indispensável que esteja subordinada aos princípios da legalidade, voluntariedade e da boa-fé. Somente assim será possível aliar a prestação de benefícios assistenciais ao fortalecimento da representatividade sindical no Brasil contemporâneo.

3.1 O BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

A extinção da contribuição sindical obrigatória forçou os sindicatos a buscarem fontes de custeio alternativas e imediatas, e o benefício, previsto em convenções e acordos coletivos, emergiu como uma dessas estratégias. Todavia, a adoção do Benefício Social Familiar como alternativa de financiamento sindical gerou (e ainda gera) intensos debates acadêmicos e jurídicos no Brasil. A constitucionalidade de sua cobrança, a forma como ocorre e suas implicações no cenário jurídico-laboral suscitaram decisões em diferentes sentidos nos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, que possui jurisdição no estado de Goiás, em sessão realizada em 10 de abril de 2023, ao julgar o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) de nº 0010882-63.2021.5.18.0000, correspondente ao Tema 24, firmou entendimento pela validade da cláusula normativa que institui a contribuição patronal compulsória com destinação ao Benefício Social Familiar. Veja-se a ementa da referida decisão:

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. INSTITUIÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA. ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO RESTRITA À ANÁLISE DA CONFORMIDADE DOS ELEMENTOS ESSENCIAIS DO NEGÓCIO JURÍDICO. Considerando o disposto nos arts. 7º, XXVI e 8º, I, da CF/88, cláusula constitucional da autonomia sindical, que veda a interferência e a intervenção na sua organização e gestão; a mais, o estatuído no art. 8º, § 3º, da CLT, que limita a atuação da Justiça do Trabalho à análise dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o estabelecido no art. 104 do CCB, considera-se válida e eficaz a norma coletiva que estabelece o benefício social familiar. (TRT-18 - IRDR:00108826320215180000, DEJT- 10/04/2023)

Em virtude dessa decisão do TRT da 18ª Região no julgamento do IRDR nº 0010882-63.2021.5.18.0000, as Varas do Trabalho no âmbito desse regional, em observância ao princípio da disciplina judiciária, passaram a reconhecer a validade da cláusula convencional, acolhendo, conseqüentemente, os pedidos de cobrança da contribuição patronal compulsória destinada ao Benefício Social Familiar, nas ações de conteúdo idêntico.

As turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), todavia, ao apreciarem demandas de idêntica natureza – originárias de todos os estados da federação, em razão de ser uma corte de jurisdição nacional –, têm manifestado posicionamento divergente. Nesse sentido, ementa da 1ª Turma do TST, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior:

III - RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 'BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR'. CUSTEIO POR INTERMÉDIO DE CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COMPULSÓRIA PAGA PELAS EMPRESAS EM FAVOR DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA E LIBERDADE SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. No caso, discute-se a validade a previsão convencional no sentido de que cabe às empresas o custeio do 'benefício social familiar', mediante contribuição compulsoriamente paga ao sindicato da categoria profissional. 2. A jurisprudência desta Corte Superior tem se firmado no sentido de ser indevida a instituição de cláusula convencional disciplinando o custeio, mediante o pagamento de contribuição compulsória, sob qualquer título, suportada pelas empresas, em favor do sindicato da categoria profissional, por afrontar os princípios da autonomia e da livre associação sindical, conforme previstos no art. 8º, I e V, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-10145-92.2021.5.18.0054, 1ª Turma, Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 14/06/2023). Original sem destaques

Também ementa da 1ª Turma do TST, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. CONTRIBUIÇÃO

SOCIAL COMPULSÓRIA A SER CUSTEADA PELAS EMPRESAS EM FAVOR DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. No caso em tela, o debate acerca da cobrança compulsória das contribuições sociais do Plano de Benefício Social Familiar detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. **A decisão regional encontra-se em desacordo com a jurisprudência majoritária no TST, a qual considera indevida a instituição, pelo sindicato profissional, de parcela de custeio compulsória a cargo dos empregadores.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-20679-06.2020.5.04.0512, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/06/2024). Original sem destaques

Ainda na 6ª Turma do TST, a relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda destacou, no julgamento dos autos Ag-AIRR-10948-18.2020.5.18.0052, a existência de jurisprudência consolidada nas 8 (oito) Turmas do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de rejeitar a validade de cláusulas normativas que instituem contribuição patronal compulsória voltada ao custeio de benefícios intermediados pelo sindicato profissional. Veja-se a ementa do mencionado recurso:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. PRETENSÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DE QUE A EMPRESA SEJA RESPONSABILIZADA PELO PAGAMENTO. DEFESA DA EMPRESA DE QUE NÃO É FILIADA AO SINDICATO PATRONAL QUE FIRMOU A NORMA COLETIVA. A decisão monocrática não reconheceu a transcendência e negou provimento ao agravo de instrumento. **Verifica-se que o acórdão de recurso ordinário se encontra em consonância com a jurisprudência desta Corte, a qual considera indevida a instituição, pelo sindicato profissional, de parcela de custeio compulsória a cargo dos empregadores.** Nesse sentido, há julgados do TST. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-10948-18.2020.5.18.0052, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 06/09/2024) Original sem grifos.

Como salienta Oliveira (2022), a ausência de autorização prévia e expressa dos trabalhadores para descontos que afetam sua remuneração direta levanta questões constitucionais graves, visto que afronta o princípio da liberdade sindical e da proteção ao salário. Isto porque a Constituição Federal de 1988, no art. 8º, assegura a liberdade sindical e proíbe a interferência estatal na organização sindical. Veja-se o dispositivo:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
 II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
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;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Além disso, a Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determina que “a cláusula que institui descontos nos salários dos empregados, a título de contribuição para entidades sindicais, somente é válida se contar com autorização **prévia e expressa do trabalhador**” (original sem grifos). Esse entendimento tem sido confirmado pela jurisprudência consolidada também do Supremo Tribunal Federal (STF), que, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794, reafirmou a constitucionalidade da exigência de autorização prévia e expressa para quaisquer descontos de natureza sindical.

A decisão da Corte Constitucional brasileira, órgão máximo de interpretação constitucional no País, reconheceu que a Reforma trabalhista de 2017 não feriu o princípio da isonomia tributária, nem a autonomia sindical prevista na Constituição Federal, uma vez que a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical foi realizada por meio de lei ordinária, sem necessidade de lei complementar. O Supremo Tribunal Federal (STF), destacou que a Constituição não prevê a compulsoriedade da contribuição sindical, remetendo sua regulamentação à legislação ordinária, e que a facultatividade do desconto está em consonância com as liberdades fundamentais de associação, sindicalização e expressão (STF, ADI 5794, 2018).

Assim, o Excelso STF entendeu que a mencionada mudança legislativa fortalece a atuação sindical ao promover maior eficiência e o engajamento real dos trabalhadores, além de corrigir distorções históricas, como a proliferação excessiva de sindicatos sem representatividade efetiva. Ainda, segundo o tribunal, o novo modelo não compromete a assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos, nem configura retrocesso social ou afronta a direitos fundamentais dos trabalhadores, pois

existem outras formas de custeio sindical previstas em lei e instrumentos coletivos (STF, ADI 5794, 2018).

Nesse sentido, observa-se que o Benefício Social Familiar, mesmo sendo incluído em instrumentos coletivos, não pode ser imposto de forma compulsória, sem a anuência do trabalhador. No sentido da jurisprudência do Colendo TST, a cláusula que institui o BSF no instrumento coletivo deve conter mecanismos de transparência e possibilitar o acesso dos trabalhadores às informações de sua execução, sob pena de nulidade por afronta à liberdade sindical e à intangibilidade do salário.

Como já mencionado, a forma como o Benefício é descontado também é motivo de controvérsia. Em muitas convenções coletivas, a contribuição é prevista como um valor fixo mensal pago pelas empresas a entidades gestoras, que, por sua vez, repassam os serviços e benefícios aos trabalhadores. Embora, na prática, os descontos sejam realizados pelas empresas, a falta de autorização expressa do trabalhador configura uma violação do princípio da intangibilidade salarial, previsto no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (Brasil, 1943).

Em suas decisões, a instância superior trabalhista tem reconhecido a invalidade das cláusulas convencionais que instituem a contribuição patronal compulsória destinada ao Benefício Social Familiar em razão destas afrontarem os princípios da autonomia e da livre associação sindical, conforme previstos no art. 8º, I e V, da CF. O debate acerca do financiamento sindical, todavia, extrapolou o espaço jurisprudencial, alcançando também o espaço legislativo.

Em agosto de 2024, o Tribunal Superior do Trabalho promoveu uma audiência pública nos dias 22 e 23, com o objetivo de debater os parâmetros jurídicos e operacionais para o exercício do direito de oposição à contribuição assistencial por parte de empregados não sindicalizados. O evento, presidido pelo Ministro Caputo Bastos, foi parte do trâmite do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000), instaurado para uniformizar o entendimento sobre o modo, momento e lugar apropriado para o exercício da oposição ao desconto assistencial.

Durante a audiência, diversos especialistas, representantes sindicais, juristas e membros do Ministério Público do Trabalho apresentaram posições divergentes. Um

dos pontos centrais da discussão foi justamente a falta de critérios uniformes nos tribunais regionais para garantir a liberdade de associação e o respeito à vontade individual do trabalhador. Também se discutiu a necessidade de diferenciar o Benefício Social Familiar de formas de contribuição obrigatória extintas pela Reforma Trabalhista, para evitar o retorno, por vias indiretas, de um modelo compulsório e pouco democrático.

Além disso, foram levantadas propostas no sentido da elaboração de um projeto de lei que discipline especificamente os benefícios assistenciais previstos em convenções coletivas, de forma a garantir a legalidade, a fiscalização e a efetiva proteção aos direitos dos trabalhadores. Tal proposição evidencia que o problema não reside na existência do benefício em si, mas na forma como ele vem sendo operacionalizado, muitas vezes à revelia dos princípios da transparência, da participação e da autonomia individual.

O TST fundamentou a admissibilidade do IRDR no risco concreto de violação aos princípios da isonomia e da segurança jurídica, dada a multiplicidade de decisões conflitantes em processos envolvendo a contribuição assistencial. Embora a decisão do STF (Tema 935) tenha validado a possibilidade de cobrança dessa contribuição a não sindicalizados, desde que garantido o direito de oposição, não foram fixados parâmetros claros sobre como esse direito deve ser exercido. Dessa forma, o foco da audiência pública não foi o BSF propriamente dito, mas sim o modelo de custeio sindical mediante cláusulas coletivas, e as garantias mínimas ao trabalhador quanto à sua liberdade de oposição.

A análise crítica do tema revela que, apesar de o BSF representar uma resposta adaptativa ao esvaziamento financeiro dos sindicatos, sua aplicação deve ser compatibilizada com o respeito às garantias constitucionais. Como assevera Gomes (2020), a adoção indiscriminada desse benefício, sem observância da autorização expressa do trabalhador, além de potencialmente inconstitucional, pode comprometer a confiança na atuação sindical e abrir margem para a judicialização de sua cobrança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de muitas décadas os sindicatos brasileiros, criados em meio a modelo corporativista, sustentaram-se pelo imposto sindical obrigatório pago pelos

trabalhadores. Esse pagamento, muitas vezes desvinculado de uma efetiva atuação representativa pelos sindicatos, passou a ser questionado a partir da década de 1990 e, em 2017, a Reforma Trabalhista extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa ao trabalhador.

Essa medida muito impactou na sustentabilidade financeira das entidades sindicais, que passaram a buscar alternativas para se reestruturarem financeiramente. Uma das medidas adotadas pelos sindicatos foi a adoção do Benefício Social Familiar como uma possível alternativa de custeio. Previsto em instrumentos coletivos, esse benefício impõe uma contribuição às empresas, destinada ao financiamento de programas sociais voltados aos trabalhadores e suas famílias.

A adoção do BSF, todavia, tem gerado diversas controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, especialmente em relação à sua compatibilidade com os princípios constitucionais da liberdade sindical e da livre associação, que vedam a interferência estatal na organização sindical e impedem a obrigatoriedade de filiação ou contribuição sem consentimento.

Atualmente, as turmas do TST têm entendido que, mesmo quando amparada por norma coletiva, a imposição do benefício exige a autorização individual do trabalhador, visando assim o equilíbrio entre a prestação de serviços assistenciais e a atuação representativa do sindicato. Isso, todavia, não está expresso na legislação brasileira.

Dessa forma, a implementação do Benefício Social Familiar requer uma abordagem equilibrada e juridicamente segura. É necessário assegurar a voluntariedade da adesão, a transparência na gestão e a prestação de contas, com vistas a evitar que o benefício se transforme em um mecanismo de compulsoriedade disfarçada, reeditando a extinta contribuição sindical obrigatória. A criação de uma regulamentação específica para os benefícios assistenciais, como sugerem diversos autores, contribuiria para a segurança jurídica e o fortalecimento do papel dos sindicatos como representantes legítimos dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Ademais, a crescente judicialização envolvendo o Benefício Social Familiar evidencia a ausência de um marco normativo claro e eficaz que oriente sua aplicação, tanto do ponto de vista jurídico quanto da sua função social, o que tem sido estudado pelo Poder Legislativo brasileiro. Nessa perspectiva, torna-se necessário reconhecer que o financiamento sindical no Brasil pós-reforma requer um novo paradigma: mais transparente, mais democrático e mais próximo das necessidades reais da base

representada. Os sindicatos não podem mais se sustentar apenas em mecanismos automáticos de arrecadação, mas sim em uma relação construída sobre confiança, prestação de contas e efetiva representatividade.

Assim, mais do que discutir a legalidade do Benefício Social Familiar, é preciso refletir sobre a legitimidade de sua aplicação. O desafio não está apenas na conformidade com o texto legal, mas em assegurar que esse instrumento seja utilizado com responsabilidade social, finalidade clara e gestão participativa. O fortalecimento das instituições sindicais passa, necessariamente, pela restauração da confiança do trabalhador em seus representantes, o que só será possível com práticas transparentes, serviços relevantes e respeito absoluto aos princípios constitucionais.

O Benefício Social Familiar pode sim representar uma alternativa viável de financiamento dos sindicatos no Brasil, mas precisa ser regulado e aplicado com rigor ético e jurídico. A ausência de critérios objetivos para sua cobrança e gestão pode desvirtuar seu propósito e gerar insegurança tanto para empregadores quanto para trabalhadores. É urgente que se avance na construção de um ambiente normativo mais claro, com diálogo entre os poderes públicos, sindicatos e sociedade civil, a fim de consolidar uma nova cultura sindical no Brasil — mais ética, mais eficiente e verdadeiramente representativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, F. C. O Benefício Social Familiar como alternativa de financiamento sindical: uma análise jurídica e econômica. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 11, n. 3, p. 78-95, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jun 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jun 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 01 jun 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1018459/SP. Relator: Gilmar Mendes. Brasília, DF, j. 11 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 3 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000. Relator: Min. Caputo Bastos. Brasília, DF, 27 jun. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 3 jul. 2025.

CARONE, Edgar. *O Movimento Operário no Brasil*. São Paulo: Difel, 1979.

CONJUR. TST inicia audiência pública sobre oposição à contribuição assistencial. Consultor Jurídico, São Paulo, 22 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-22/tst-inicia-audiencia-publica-sobre-oposicao-a-contribuicao-assistencial/>. Acesso em: 3 jul. 2025.

COSTA, Luciana. Sindicatos e a lógica dos benefícios assistenciais: entre a representação coletiva e a prestação de serviços. *Revista Jurídica da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 68, n. 1, p. 59-84, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Relatório sobre as cláusulas sociais em convenções coletivas no Brasil. São Paulo, 2023. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 25 maio 2025.

GOMES, Angela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. São Paulo: FGV, 2005.

GOMES, J. P. *Transformações no mercado de trabalho e os desafios do sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Editora Trabalho & Sociedade, 2020.

GOMES, Carlos Eduardo. *Segurança social e proteção do trabalhador no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Trabalho & Sociedade, 2020.

GOMES, Ana Clara. O papel dos benefícios sociais na proteção do trabalhador frente à flexibilização trabalhista. *Revista de Direito Social*, v. 20, n. 2, p. 45-63,

2020.

HALL, Michael. *Origens do Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1977.

LIMA, P. A. O impacto da Reforma Trabalhista no custeio sindical brasileiro. *Revista Jurídica do Trabalho e Economia*, v. 6, n. 4, p. 23-40, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *Relatório Anual de Arrecadação Sindical*. Brasília, 2019.

OLIVEIRA, M. R. *A Reforma Trabalhista e os impactos na organização sindical brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Jurídica Nacional, 2022.

OLIVEIRA, Mariana Andrade de. *Gestão sindical e transparência: desafios e perspectivas no cenário pós-reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Fórum, 2022.

OLIVEIRA, M. S.; SILVA, T. R. A autonomia sindical e o financiamento após a Reforma Trabalhista: o papel do Benefício Social Familiar. *Estudos Jurídicos do Trabalho*, v. 7, n. 1, p. 112-130, 2022.

OLIVEIRA, Ricardo Mendes de. A reconfiguração das entidades sindicais pós-reforma trabalhista: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 18, n. 3, p. 121-138, 2022.

PASTORE, José. *Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2018.

PASTORE, José. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com a palavra os especialistas*. São Paulo: LTr, 2018.

PASTORE, José. *Reforma trabalhista no Brasil: com a palavra o autor da lei*. São Paulo: LTr, 2018.

PASTORE, José. *Modernização das relações de trabalho no Brasil: desafios e perspectivas*. Brasília: Instituto de Pesquisa Trabalhista, 2018.

SANTOS, R. M. O financiamento dos sindicatos e a Reforma Trabalhista de 2017. *Revista de Direito do Trabalho Contemporâneo*, v. 3, n. 2, p. 45-67, 2021.

SILVA, Mariana Nogueira da. Benefícios assistenciais nos acordos coletivos de trabalho: instrumentos de apoio ou risco à autonomia sindical?. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 47, n. 216, p. 213-237, 2021.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CATANDUVA. Audiências do TST para debater parâmetros do direito de oposição à contribuição assistencial serão em agosto. Catanduva, jul. 2024. Disponível em:

<https://www.sincomerciarioscat.com.br/noticia/audiencias-do-tst-para-debater-parametros-do-direito-de-oposicao-a-contribuicao-assistencial-serao-em-agosto>.

Acesso em: 3 jul. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Reforma trabalhista: a destruição do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: Editora da Unesp, 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). ADI 5794 – Julgamento Plenário. Brasília: STF, 29/06/2018.

THOMPSON, E. P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1963.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. TST abre inscrições para audiência pública sobre direito de oposição à contribuição negocial. Salvador, 2 jul. 2024. Disponível em: <https://digeptnac-acoescioativas.trt5.jus.br/node/74498>. Acesso em: 3 jul. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista RR-1000626-30.2019.5.02.0381. Brasília: TST, 2022.

VIEIRA, C. F. A adaptação dos sindicatos ao cenário pós-Reforma Trabalhista: desafios para a sustentabilidade financeira e autonomia sindical. *Revista de Direitos Sociais e Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 55-73, 2023.