

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO**

**ATAIDES LEMOS DA COSTA**

**DIREITO E LIBERDADE SINDICAL NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES**

Santa Cruz do Sul  
2022

### **CIP - Catalogação na Publicação**

Costa, Ataidés Lemos da.

Direito e liberdade sindical na perspectiva dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. Ataidés Lemos da Costa. 2022. 136 fs.: 12. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, 2022.

Orientação: Profa. Dra Suzéte da Silva Reis

**1.** Liberdade Sindical. **2.** Direitos Fundamentais e Sociais. **3.** Unicidade e Pluralidade Sindical. **4.** Normas Internacionais. **I.** Reis, Suzéte da Silva. **II.** Título.

**Elaborada pelo Sistema de geração Automática de Ficha Catalográfica da UNISC com 06 dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO**

**ATAIDES LEMOS DA COSTA**

**DIREITO E LIBERDADE SINDICAL NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Constitucionalismo Contemporâneo. Linha de pesquisa em Políticas Públicas de Inclusão Social, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Professora Orientadora: Doutora Suzéte da Silva Reis.

Santa Cruz do Sul  
2022

**ATAIDES LEMOS DA COSTA**

**DIREITO E LIBERDADE SINDICAL NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, para trabalho de conclusão do Mestrado.

---

Doutora Suzéte da Silva Reis  
Professora Orientadora - UNISC

---

Doutor Rodrigo Goldschmidt  
Professor Coorientador - UNESC

---

Doutor Clovis Gorczewski  
Professor examinador - INISC

---

Doutor Rodrigo Wasem Galia  
Professor examinador - Membro Externo - UFSM

Santa Cruz do Sul  
2022

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a DEUS pela saúde e perseverança em mais esta caminhada.

Muito embora a redação seja tarefa solitária, o conhecimento aplicado é adquirido de forma coletiva e com muita dedicação. Neste contexto, essa dissertação não seria possível sem reflexões, troca de ideias, experiências, solidariedade e apoio de outras pessoas, sobretudo, pela bolsa de estudo oportunizada pelo PPGD da UNISC.

Agradeço a Professora Orientadora Doutora Suzéte da Silva Reis, quem aceitou o convite para auxiliar-me neste trabalho, com sua disponibilidade e orientação científica.

Agradeço, com muita satisfação, aos colegas de turma e às amigadas que fiz ao longo da caminhada, pelo apoio moral, conversas ricas em ideias e informações, pelo incentivo a não desistir do Curso naqueles momentos de incertezas, mormente o momento pandêmico vivido. Grande abraço a todos!

## **DEDICATÓRIA**

Primeiramente, dedico este trabalho à Maricélia, amiga e companheira, pela confiança a mim dispensada, não somente na realização deste estudo, mas, sobretudo, pelo incentivo, apoio, dedicação e compreensão durante toda a jornada de vida juntos. Agradeço também à filha Maria Eduarda e a minha pequena neta Melissa. São também por vocês o esforço e a dedicação na realização desse Mestrado que está sendo, até o momento, o maior desafio vivido.

## **PENSAMENTO**

"A riqueza efetiva manifesta-se muito mais como nos revela a grande indústria – num imenso desequilíbrio entre o tempo de trabalho empregado e seus produtos e também no desequilíbrio qualitativo entre o trabalho reduzido a uma pura abstração e a violência do processo de produção por ela assegurado. O trabalho já não aparece tanto como encerrado no processo de produção na medida em que o homem se comporta muito mais como vigilante e regulador do processo de produção. O roubo do tempo de trabalho alheio, sobre o qual hoje se assenta riqueza, parece um fundamento miserável se comparado com a nova riqueza gerada pela grande indústria recentemente desenvolvida".

**Marx, Karl. In Contradição entre o Fundamento da Produção Burguesa (medida-valor) e seu próprio desenvolvimento.**

## RESUMO

O sistema sindical brasileiro não conseguiu se afastar do corporativismo, não adotou o modelo da Organização Internacional do Trabalho. São inegáveis os avanços introduzidos pela Constituição de 1988, prevalecendo os elementos marcantes do regime totalitário, v.g., unicidade sindical; sistema de categoria; representação sindical condicionada ao registro; autonomia interna, eleição e mandato quantitativo. A jornada para alcançar a liberdade sindical plena é longa, assim, para melhor compreender a liberdade sindical como direito fundamental e social preconizada na Constituição, leis nacionais e internacionais fazem-se necessárias, bem como a análise conjunta dessas normas. Desta forma, a partir deste estudo, questiona-se: As recentes alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho e as decisões exaradas pelo Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho, podem violar a liberdade plena e configurar obstáculos ao exercício pleno da liberdade sindical? Para responder à pergunta, utilizar-se-á os textos constitucionais, infraconstitucionais, jurisprudenciais e doutrinários, nacionais e internacionais, com destaque nas fontes de custeio dos sindicatos, de modo a confrontá-los com as inovações da Lei nº 13.467/2017, que alterou a estrutura sindical e financeira, sem impactar as competências conferidas aos sindicatos. A linha de pesquisa visa estudar a discrepância entre o modelo de liberdade sindical estabelecido em normas internacionais do Trabalho, as alterações normativas e posicionamentos judiciais, orientada pela Dra. Suzéte da Silva Reis, professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISC, na disciplina de Igualdade e Liberdade Contratual no Direito do Trabalho. O objetivo geral, por sua vez, é demonstrar as decisões judiciais conflitantes com a liberdade sindical e os objetivos específicos visam confrontar a liberdade sindical constitucional como direito fundamental e social, identificando a unicidade e a pluralidade sindical no direito brasileiro e internacional, bem como jurisprudencial, associado às fontes de custeio, as garantias normativas e a contribuição do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho. Para tanto, a metodologia utilizada é a dedutiva, com pesquisa bibliográfica e prospecção normativa, estabelecendo parâmetros comparativos dos modelos de organização sindical estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas brasileiras, demonstrando que o país apresenta limites específicos no tocante à liberdade sindical, podendo tornar-se um embaraço para reconhecê-la como direito fundamental e social dos trabalhadores. Restará, portanto,

demonstrado que as modalidades de financiamento sindical até o momento utilizadas não ferem a liberdade sindical. As prerrogativas e atribuições constitucionais atribuídas e impostas aos sindicatos obriga-os a prestar assistência e a representar todos os trabalhadores integrantes da categoria (não apenas os sindicalizados), o que justifica as referidas contribuições. A título de conclusão, propõe-se a adoção da contribuição solidária, definição de valor e forma de aplicação, instituída e aprovada em Assembleia Geral previamente convocada e a participação oportunizada a todos os integrantes da categoria, seguindo o norte do direito fundamental de liberdade sindical.

**PALAVRA-CHAVE:** Liberdade Sindical. Direitos Fundamentais e Sociais. Unicidade e Pluralidade Sindical. Normas Internacionais.

## **ABSTRACT**

The Brazilian union system has not managed to move away from corporatism, it has not adopted the model of the International Labor Organization. The advances introduced by the 1988 Constitution are undeniable, the striking elements of the totalitarian regime prevail, e.g., union unity; category system; union representation conditioned to registration; internal autonomy, election and quantitative mandate. The journey to achieve full freedom of association is long, so, in order to better understand freedom of association as a fundamental and social right advocated in the Constitution, national and international laws are necessary, as well as the joint analysis of these norms. study, the question is: Can the recent changes promoted in the Consolidation of Labor Laws and the decisions issued by the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court, can violate full freedom and constitute obstacles to the full exercise of union freedom? To answer the question, national and international constitutional, infra-constitutional, jurisprudential and doctrinal texts will be used, with emphasis on union funding sources, in order to confront them with the innovations of Law nº 13.467/2017, which changed the union and financial structure, without impacting the powers conferred on unions. The line of research aims to study the discrepancy between the model of freedom of association established in international labor standards, normative changes and judicial positions, guided by Dr. Suzéte da Silva Reis, professor at the Graduate Program in Law at UNISC, in the subject of Equality and Contractual Freedom in Labor Law. The general objective, in turn, is to demonstrate the judicial decisions conflicting with freedom of association and the specific objectives aim to confront constitutional freedom of association as a fundamental and social right, identifying the uniqueness and plurality of unions in Brazilian and international law, as well as jurisprudence. , associated with funding sources, normative guarantees and the contribution of article 513, item "e" of the Consolidation of Labor Laws. Therefore, the methodology used is deductive, with bibliographic research and normative prospection, establishing comparative parameters of the union organization models established by the International Labor Organization (ILO) and Brazilian norms, demonstrating that the country has specific limits regarding freedom union, which can become an embarrassment to recognize it as a fundamental and social right of workers. It remains, therefore, to

demonstrate that the modalities of union financing used so far do not harm freedom of association. The constitutional prerogatives and attributions attributed and imposed on unions oblige them to provide assistance and to represent all workers in the category (not just unionized ones), which justifies the aforementioned contributions. By way of conclusion, it is proposed the adoption of the solidary contribution, definition of value and form of application, established and approved in a previously convened General Assembly and the participation provided to all members of the category, following the north of the fundamental right of freedom of association.

**KEYWORD:** Freedom of Association. Fundamental and Social Rights. Union Unicity and Plurality. International Standards.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac.	- Acórdão
ACT	- Acordo Coletivo de Trabalho
Art. ou art.-	Artigo
ADCT	- Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
ADPF	- Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ADI	- Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADC	- Ação Direta de Constitucionalidade
CCT	- Convenção Coletiva de Trabalho
CLS	- Comitê de Liberdade Sindical
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
CUT	- Central Única dos trabalhadores
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOPS	- Departamento de Ordem Política e Social
FAT	- Fundo de Amparo ao Trabalhador
INSS	- Instituto da Previdência Social
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
OEA	- Organização dos estados Americano
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OJ	- Orientação Jurisprudencial
PEC	- Proposta de Emenda à Constituição
PNAD	- Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
SDI	- Seção de Dissídios Individuais do TST
SDC	- Seção de Dissídios Individuais do TST
STF	- Supremo Tribunal Federal (br)
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho (br)
TST	- Tribunal Superior do Trabalho (br)
RGPS	- Regime Geral da Previdência Social
SD	- Seguro Desemprego

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	
<b>2</b>	<b>LIBERDADE SINDICAL</b>	
2.1	Liberdade Sindical Como Direito Fundamental e Social.....	17
2.2	Organização Internacional do Trabalho e Constituição Federal.....	55
2.3	Unicidade e Pluralidade Sindical e Autonomia Sindical.....	64
<b>3</b>	<b>SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DOS SINDICATOS</b>	
3.1	O Imposto Sindical Facultativo, as Contribuições Confederativa e Assistencial e a Mensalidade Sindical como Fontes de Custeio.....	72
3.2.1	Contribuição Confederativa.....	80
3.2.2	Contribuição Assistencial.....	83
3.2.3	Mensalidade Sindical.....	91
3.3	O Enfraquecimento dos sindicatos como consequência da retirada das arrecadações.....	93
3.4	Retrocesso.....	102
<b>4</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NA JURISPRUDÊNCIA</b>	
4.1	O posicionamento do Supremo Tribunal Federal.....	109
4.2	Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 119 e a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC-1 – TST.....	113
4.3	O entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca da referida contribuição.....	116
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	123
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	130

## 1 INTRODUÇÃO

É inegável que os direitos humanos detêm uma posição de proteção destacada no âmbito internacional. Foi neste contexto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi constituída, sobretudo, tratando da Liberdade Sindical. Para tanto, criou-se um comitê tripartite, composto por trabalhadores, empregadores e governos, com competência para apreciar eventuais denúncias de violação da liberdade sindical.

É possível serem extraídos da legislação internacional vários textos importantes, os quais consagram a liberdade sindical plena, v.g., a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998.

O Brasil, como membro integrante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), deveria adotar um modelo de organização sindical com liberdade plena e não um modelo com um viés autoritário. Em que pese a Constituição Federal de 1988 incluir a liberdade sindical no rol de direitos fundamentais restringiu essa liberdade, mantendo a existência de sindicato único por categoria e, conseqüentemente, a contribuição sindical obrigatória.

A linha de pesquisa da dissertação visa analisar a discrepância entre o modelo de liberdade sindical estabelecido em Normas Internacionais e as alterações normativas (Lei nº 13.467/2017) e os posicionamentos judiciais pátrios. O estudo é orientado pela Dra. Suzéte da Silva Reis, professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISC, na disciplina de Igualdade e Liberdade Contratual no Direito do Trabalho. Quanto ao objetivo geral, o fator determinante é demonstrar os conflitos judiciais sobre a liberdade sindical, tendo como objetivos específicos confrontar a liberdade sindical constitucional como direito fundamental e social, identificando a unicidade e a pluralidade sindical no direito brasileiro e internacional, associando às fontes de custeio, às garantias normativas e à contribuição de que trata o artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para tanto, a metodologia utilizada é a dedutiva, com pesquisa bibliográfica e prospecção normativa, estabelecendo parâmetros comparativos dos modelos de organização sindical que estabelece a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas brasileiras e a jurisprudência, demonstrando que o país apresenta limites específicos no tocante à liberdade sindical.

A partir desse estudo questiona-se: as recentes alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho e as decisões exaradas pelo Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho violam a liberdade plena e configuram obstáculos ao exercício pleno da liberdade sindical?

Para responder ao problema da pesquisa utilizar-se-á de textos constitucionais, infraconstitucionais, jurisprudenciais e doutrinários, nacionais e internacionais, com destaque nas fontes de custeio dos sindicatos, de modo a confrontá-los com as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a qual alterou a estrutura financeira das entidades, sem alterar as competências conferidas aos sindicatos pela Constituição. Far-se-á, inclusive, a análise do sistema de organização sindical brasileiro e, inevitavelmente, haverá a sua comparação ao modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

Seguindo esse entendimento, analisar-se-á a liberdade sindical, no tocante à consistência dessa no direito fundamental e social dos trabalhadores, próprio de um Estado Democrático de Direito, como estabelecido no preâmbulo da Constituição Federal de 1988. Considera-se, portanto, que somente nos regimes em que a liberdade civil são respeitadas, os trabalhadores poderão reunir-se para formar associações voltadas à tutela de seus interesses, afastando-se de qualquer intervenção, seja do Estado, dos empregadores ou de outras associações constituídas com o mesmo fim.

A Constituição Federal de 1988, em seu Título II, trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, assegurando tanto o direito da livre associação quanto à liberdade sindical, direitos esses classificados como fundamentais e interpretados a partir do princípio da dignidade da pessoa humana (Constituição Federal, artigos 1º, III, 5º, XVII a XXI, e 8º, *caput* e I), elemento unificador do sistema jurídico pátrio. A norma legal demonstrada, mesmo estando vigente, apresenta a liberdade sindical como direito fundamental carente de plena efetividade por conta da estrutura da organização sindical vigente no Brasil, sobretudo das novas alterações legislativas. (LIMA, 2009).

Após a promulgação da Constituição de 1988, ainda que mantida a unicidade, o imposto sindical, atualmente facultativo, e a representação por categoria, o Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), buscou efetivar o princípio da liberdade sindical, extinguindo a Comissão de Enquadramento Sindical, reduzindo o grau de intervenção quando da criação de novas organizações sindicais, tendo, com efeito, o surgimento de novos sindicatos. Consequentemente verificou-se

aumento expressivo de questões relacionadas à representatividade e as contribuições (fontes de custeio), agora resolvidas pelo Poder Judiciário.

Um dos obstáculos relevantes à plena efetivação do princípio da liberdade sindical está na forma de financiamento das entidades sindicais para o custeio de sua atuação. No Brasil, até pouco tempo persistia a contribuição sindical imposta a todos os integrantes das categorias profissional e econômica. O pagamento desse imposto vinculava a todos os trabalhadores e empregadores e considerava o enquadramento sindical determinado por categorias, decorrente da regra da unicidade sindical.

Entretanto, a reforma trabalhista proposta pelo Poder Executivo em vigor desde Novembro/2017, baseada na justificativa do aumento de postos de trabalho e o crescimento da competitividade empresarial, bem como a adequação da norma legal as decisões jurisprudenciais, cujo entendimento atribuía a que a contribuição sindical compulsória em benefício de sindicatos atentava contra a liberdade de filiação e violava o direito fundamental da liberdade sindical, não se coadunam com a unicidade sindical preconizada em lei. A alteração de mais de uma centena de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial, daqueles atinentes ao direito sindical, transformou a contribuição sindical compulsória em facultativa, impactando em mudanças significativas ao dia a dia das entidades sindicais.

A liberdade sindical como direito fundamental dos trabalhadores vinha padecendo de plena efetividade. As novas regras introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, pela Medida Provisória nº 873/2019, as recentes decisões exaradas pelo Supremo Tribunal Federal e as normas consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho foram, praticamente, extirpadas da Constituição Federal. Ao alterar a estrutura do regime sindical, consubstanciada no tripé da unicidade sindical, retirou-se o custeio das entidades de representação profissional, sem estabelecer um período de transição ou possibilitar a discussão pelos trabalhadores de fontes alternativas de custeio, inviabilizando-as de atuar e exercer suas prerrogativas decorrentes da liberdade sindical estabelecida na Constituição e tornando a liberdade sindical em letra morta.

Propõe-se, para tanto, a realização de uma análise da liberdade sindical, a partir dos parâmetros delimitados por declarações internacionais de direitos humanos, buscando atribuí-la o *status* de direito fundamental. Seguidamente, as formas de

financiamento das entidades sindicais existentes no Brasil serão confrontadas com tal direito, a fim de que se possa demonstrar a existência de lesão.

Após essa introdução, realizar-se-á uma breve explanação sobre a história do sindicalismo, noticiando suas origens na revolução industrial e seu desenvolvimento, delimitando o cenário atual de crise, cujos sintomas principais são: o baixo número de trabalhadores sindicalizados e a ausência de legitimidade das associações sindicais existentes.

Essa análise ocorrerá em três capítulos. O primeiro capítulo tratará da liberdade sindical no contexto histórico nacional e internacional e abordará sua inserção como direitos fundamentais e sociais, consequências baseadas em segmentos doutrinários divergentes e nas Convenções da (OIT). Analisar-se-á as dimensões do referido tipo de liberdade (unicidade/pluralidade) sindical, existentes em alguns países ao longo da história.

O segundo capítulo dará ênfase às fontes de custeio dos sindicatos, seu enfraquecimento operacional e patrimonial com a perda de arrecadação financeira decorrente da queda repentina da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Tratará, além disso, sobre os motivos pelos quais as alterações não trouxeram qualquer modulação ou tempo para adaptação das entidades sindicais, tampouco possibilitaram a criação de uma fonte substituta deste recurso.

Ao longo dos anos as entidades sindicais consideravam esta fonte de recurso, o legislador e o judiciário não foram sensíveis aos apelos, para que a retirada não ocorresse de forma abrupta.

O terceiro capítulo tratará da Contribuição Assistencial, analisando os posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Serão analisadas as diversas decisões, bem como os entendimentos doutrinários a favor e contrário a referida contribuição, em especial, demonstrar que há possibilidade para a cobrança, sem, contudo, desrespeitar a liberdade sindical.

O tema proposto é de importância ímpar, eis que objetiva estudar a discrepância entre o modelo de liberdade sindical estabelecido pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, de unidade sindical, as alterações das normativas brasileiras e novos posicionamentos judiciais que descaracterizam a unicidade sindical.

Com esse estudo, a linha de pesquisa é justificada pelas alterações introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro, que retirou a escassa autonomia das entidades sindicais, interferindo na sustentação financeira dos sindicatos, agravada pelas decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal. Além disso, tais decisões não submergiram nas responsabilidades e prerrogativas que lhes foram atribuídas pela Constituição Federal, as quais foram mantidas, porém, não há certeza de que serão cumpridas, em face da precarização "legal" imposta às entidades de representação profissional.

O estudo manterá o foco na importância da liberdade sindical como direito fundamental e social dos trabalhadores; autonomia sindical e não intervenção estatal nos sindicatos, tal como ocorre em países europeus, dentre eles França, Bélgica, Itália, Holanda, Portugal e Espanha. Também, enfatizará sobre as contribuições devidas às entidades sindicais, sobretudo, por tratar-se de pressuposto que, vai além da legitimidade, garante o efetivo exercício livre de suas prerrogativas, sem qualquer tipo de intervenção que possa violar o princípio da Liberdade Sindical de modo generalizado.

## **2 DIREITO E LIBERDADE SINDICAL**

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata da liberdade sindical de forma ampla, por essa razão é apontada como modelo para outros instrumentos de âmbito internacional, norma incorporada no direito sindical por diversos países.

A Convenção consagra em seu texto a liberdade de trabalhadores e empregadores de constituírem organizações sindicais e elaborarem seus estatutos e regulamentos próprios, sem qualquer interferência do estado; consagra a liberdade de os trabalhadores e empregadores de filiarem-se ou não a essas entidades e, permanecerem ou não associados a elas. Consagra a liberdade organizacional interna, administrativa e de gestão das entidades, ou seja, reconhece a liberdade sindical ampla e em todas as perspectivas, sejam elas negativas, positivas, individuais e coletiva, conforme será desenvolvido nos tópicos seguintes.

### **2.1 Liberdade Sindical Como Direito Fundamental e Social**

O sindicalismo teve como berço a industrialização e abusos perpetrados pelos capitalistas em detrimento de seus empregados, cuja força de trabalho era explorada de forma desumana e autoritária, mediante a submissão, jornadas excessivas de labor, condições insalubres e salários irrisórios.

Para enfrentar o capitalismo selvagem durante a Primeira Revolução Industrial, surgiram grupos de coalizão, reputados como criminosos, que protestavam contra os abusos patronais, discrepante a desigualdade e a exploração desumana da força de trabalho.

Entrementes, a ideia de sindicato pode ser visualizada nas corporações de ofício da Idade Média, que eram integradas por mestres, atualmente empresários ou classe patronal e artesãos, atualmente trabalhadores ou classe proletária.

Diante disso, pertinente à colação do magistério de Arouca (2018, p. 12):

As primeiras associações teriam sido as corporações de Roma, criadas, segundo uns, por Numa Pompílio (736-671 a.C.) segundo outros, por Sêrvio Túlio, sem que representassem instrumentos de defesa dos interesses coletivos, pois foram pensadas para distribuir o povo conforme seus ofícios: músico, carpinteiros, sapateiros, etc. a origem das corporações de ofícios, em seus mais remotos

anteriores, perde-se na história e no tempo. Os colégios romanos distinguiam-se em públicos e privados, conforme sua atuação, mas sempre formados por trabalhadores autônomos, sem vinculação com um empregador. Foram dissolvidos no ano 64 a.C. As guildas foram corporações germânicas, inicialmente religiosas, anglo-saxônicas, surgidas depois na França. As corporações representavam o poder econômico, pois arrecadavam impostos e pagavam para obter e manter privilégios, inclusive atividade, recebendo, para tanto, uma carta patente outorgada pelo imperador. Além disso, contavam com o apoio da igreja e, através do monopólio, exploravam aqueles que só dependiam da força de trabalho. E foram criadas com objetivo de dividir o povo. Compunham-se de três categorias hierarquizadas: mestres, companheiros e aprendizes, cuidando da regulação de suas atividades e solução de divergências. O exercício da profissão passava pelo aprendizado a serviço de um mestre, após o que o artesão tornava-se companheiro ou oficial. Só com muito esforço e apoio chegava a mestre. Até poderiam ser o embrião do sindicato patronal, pois os mestres assemelhavam-se aos patrões, enquanto os aprendizes e companheiros aproximavam-se dos operários. Assim, os companheiros seriam os trabalhadores, explorados pelos mestres, que logo assumem posição de relevo, impondo-se como classe pré-capitalista. Portanto, proletarizam-se, e com o propósito de libertarem-se formam suas associações, que seriam as primeiras formas de sindicatos profissionais". (AROUCA, 2009, p. 14-15).

Seguindo esse raciocínio, as corporações de ofício constituíram importante forma de associação na Idade Média, havendo a possibilidade de ascensão do primeiro grau, no caso o aprendiz e ao último grau o mestre, transitando anteriormente pela condição de companheiro. Entretanto, na prática, o grau de companheiro era praticamente perene, sendo quase impossível que um trabalhador na condição de companheiro atingisse o patamar de mestre.

Segundo Le Goff (2014, p. 200), os primeiros movimentos de greves por melhores salários datam da década de 1260, sendo o salário "apresentado frequentemente como um dos principais elementos destruidores do sistema a que chamamos feudal", ainda que não se possa falar, como decorrência, do surgimento do capitalismo naquela época. De qualquer forma, não há dúvida de que o movimento dos trabalhadores por melhores salários é extremamente antigo, tanto quanto o próprio assalariamento, que surgiu quando as primeiras unidades concentradas de produção (rural e de artefatos urbanos) foram, gradualmente, abandonando os produtores individuais (agricultores familiares e artesãos) e passaram a reuni-los como trabalhadores, para terem ganhos em escala de produção.

Os movimentos das corporações de ofício assemelhavam-se com os movimentos realizados pelos sindicatos, por representarem movimento contra os mestres, com a realização de greves, externando sua insatisfação com o controle rigoroso do trabalho e a impossibilidade de acesso ao último grau da corporação e a esperada melhoria

remuneratória. Como não poderia deixar de serem, tais associações foram severamente reprimidas e proibidas pelo governo através do Ministério do Trabalho.

Com a Revolução Industrial, tem-se a extinção gradual do trabalho artesanal e das corporações de ofício, resultando em uma profunda alteração do sistema produtivo. A concentração de trabalhadores em expressivas unidades fabris passou a ser o terreno propício para o surgimento do sindicalismo, assemelhando-se ao modelo que é conhecido atualmente. A oferta de vagas nas fábricas era reduzida para a significativa quantidade de trabalhadores que vinham do campo e pleiteavam um trabalho nos parques fabris. Em razão desse fato, os empresários da época faziam imposição das condições de trabalho desumanas, mesmo porque inexistiam normas que regulassem as relações de trabalho.

As coalizões, como dito anteriormente, eram consideradas movimentos criminosos, tendo em vista que sua maior arma de luta era o convencimento dos demais trabalhadores a cruzarem os braços em busca de condições de trabalho mais digno em razão da opressão ao operário que laborava em condições insalubres e sub-humanas dentro das fábricas. Com a consolidação do capitalismo industrial no século XIX, tais movimentos puderam ser mais claramente identificados. A Inglaterra, berço da industrialização, presenciou o surgimento as *trade-unions*, “predecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização”. Inicialmente perseguidas, as *trade-unions* saem da clandestinidade em 1824 e espalham-se pelo país. Como nos explica Losovsky (1989, p. 49), “As *trade-unions* inglesas eram organizações estritamente gremialistas, que se propunham apenas finalidades práticas, como as diminuições de jornada de trabalho aumentam de salários, etc.”

Na França, uma lei qualificava a coalizão, fosse a patronal ou a profissional, como delito passível de prisão de seis dias a três meses e multa, tal lei revogada em 1864. Na Inglaterra, a liberdade de coalizão foi proclamada em 1864. Em 1869 e 1889 as coalizões de trabalhadores deixaram de ser delitos, igualmente, essa descriminalização ocorreu na Alemanha e na Itália, respectivamente.

Em razão da descriminalização, iniciou-se a fase de afirmação das associações, mediante aprovação por parte do Estado, de leis que autorizavam o direito de associação sindical, a chamada “fase de tolerância”, ou seja, o Estado passou a tolerar a existência das coalizões, porém, não deixou de manter o domínio sobre suas atividades. Nesta fase ainda imperava o livre exercício da liberdade sindical.

Segundo Losovsky (1989, p. 88), em 1875, havia na França pelo menos 175 entidades no país que organizaram o 1º Congresso Proletário. O referido evento tinha objetivos muito conservadores, visando “equilibrar as relações entre o capital e o trabalho, tanto na produção, como no consumo”, ou seja, tentando apenas melhorar a condição dos trabalhadores dentro do regime burguês. Nessa época, o movimento sindical se debatia entre esta luta puramente econômica e a luta econômica e social de maior contestação do regime, pregada pelos socialistas e pelos anarquistas, para quem era necessário que o sindicalismo questionasse o próprio sistema econômico e o modo de produção capitalista.

Nos Estados Unidos da quinta e sexta décadas do século XIX, influenciadas por milhares de trabalhadores vindos da Europa, principalmente alemães simpatizantes de Karl Marx, as *trade-union* lutavam “pela redução da jornada de trabalho, pela legislação proletária, pela proteção do trabalho feminino e infantil, etc.”, o que caracterizava uma pauta avançada, visto que, meio século depois, os sindicatos ingleses mantinham-se divididos quanto ao trabalho infantil, conforme nos relata London (2004, p. 230):

[...] o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Gás encaminhou ao Comitê Parlamentar um pedido para que seja instituído um projeto de lei proibindo a contratação de crianças menores de 15 anos. O (...) representante dos tecelões (...) opôs-se à resolução, pois os trabalhadores não poderiam abrir mão dos vencimentos dos seus filhos e viver apenas com o que ganhavam.

Como percebe-se, os trabalhadores sempre buscaram reunir-se e organizar-se para proteger seus interesses de classe. Interesses muitas vezes imediatos e objetivos, como a busca pela melhoria salarial ou a redução de jornadas de trabalho extenuantes. Em outras vezes, buscavam objetivos mais estruturais, como a proteção do trabalho feminino ou do trabalho infantil. O fato é que os trabalhadores, muito cedo, perceberam a necessidade de sua organização. London (2004, p. 219) nos relata a conversa entre trabalhadores ingleses em 1902, as quais foram ouvidas enquanto ele e juntava-se aos mesmos, para escrever seu antológico “O Povo do Abismo”:

Os salários sempre baixam quando dois homens buscam o mesmo trabalho. E isso é culpa da competição, não do homem que trabalha por menos.  
“Mas os salários não diminuem onde existe um sindicato, objetaram (os interlocutores).  
“Isso mesmo, acertou na mosca. O sindicato fiscaliza a competição entre os trabalhadores, mas dificulta a vida nos lugares onde ele não atua. É aí que entram os trabalhadores baratos de Whitechapel. São pouco qualificados, não tem sindicatos e cortam os pescoços uns dos outros – mas isso também acontece com os nossos, se não pertencem a um sindicato forte.

Em que pese tal tolerância, foi no México que surgiu a primeira normatização constitucional do Direito do Trabalho, no ano de 1916, consubstanciada na regulação do direito de associação de operários e patrões, greve e conflitos econômicos. Entretanto, apenas em 1919 na Alemanha é que a liberdade de coalizão, visando à defesa e melhoria das condições de trabalho, destinou-se à inserção em outra Constituição, idealizando a internacionalização do Direito do Trabalho.

O desenvolvimento do sindicalismo sofreu uma freada no período da Primeira Guerra Mundial, entre 1914 e 1918, e ressurgiu fortemente após o fim desse período, na Conferência de Paz, bem como na ocasião do Tratado de Versalhes de 1919, com a criação de uma organização internacional e com a participação de trabalhadores e empregadores, iniciando-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No Brasil, a formação do proletariado iniciou-se nos primeiros anos do século XX. A grande elite era formada por brancos, compondo a burguesia rural, sendo esses, os donos das terras e de todas as riquezas do país. Os índios tentaram manter sua cultura e costumes, o que foi impossibilitado pela política pombalina desde o século XVIII, na qual a língua e a religião, principalmente, precisavam ser substituídas pela orientação lusitana. (KÜHN, 2011, p. 100). Poucos grupos, em pequeno número, conseguiram manter-se, porém, marginalizados e excluídos da vida social. Os negros libertos no período da abolição escravista, rejeitados e excluídos, agruparam-se em associações de inspiração religiosa, dividindo a sociedade da época.

A imigração foi à política adotada para substituir a mão de obra escravizada, incentivada pelo governo federal a partir de 1891, início da chegada ao Brasil dos italianos e, posteriormente, dos portugueses e espanhóis com o propósito de laborar na agricultura. A medida era uma solução eugenista, pois propagava-se a ideia de que era preciso “branquear” a população brasileira (MAIA, 2020, p. 64). Tais teses, amplamente difundidas na classe política e na intelectualidade, a partir de concepções científicas duvidosas, pregavam que a massa de negros e negras, recém-saídos das senzalas, não serviria a um país que desejasse crescer, devido a sua natureza que era chamada de “inferior”. Com efeito, o Brasil, recebeu, em 30 anos, cerca de quatro milhões de europeus, número equivalente aos africanos que ingressaram nos países escravizados em três séculos (BENTO, 2002).

O processo de estimular a vinda de trabalhadores europeus destinava-se aos interesses dos países de origem, pressionados pelo crescimento populacional. Além disso, os países com indústrias estruturadas, como a Inglaterra, pressionavam pelo fim da escravidão e a migração de europeus, ávidos por construir mercados consumidores para seus produtos. O assalariamento de largas massas de trabalhadores criaria o mercado consumidor necessário à sua alta capacidade produtiva instalada. Alia-se, inclusive, o crescimento das teses iluministas, que pregavam o trabalho assalariado em substituição ao trabalho escravo, com uma abordagem humanista e moral.

Nesses relevantes grupos de imigrantes chegavam ao Brasil vários trabalhadores anarquistas, socialistas e comunistas, dado a efervescência do movimento operário europeu naquela época. Na Alemanha, Rosa Luxemburgo e seus espartaquistas, como eram conhecidos, atuavam com outros grupos, amplas mobilizações operárias, até promoverem a revolução operária alemã de 1918. Na Rússia aconteceram uma série de mobilizações iniciadas em função da carestia, as quais culminou com a Revolução de 1905, precursora da Revolução Bolchevique de 1917. Por esse mesmo período, na Itália, o incipiente movimento operário organizava-se a partir de Turim, cidade onde Antonio Gramsci destacava-se na imprensa de esquerda e nos conselhos operários. Dessa forma, a ação do governo brasileiro de estimular a vinda de europeus para mesclar brancos em meios aos negros escravizados no país e dotá-lo de mão de obra assalariada acabou por “importar”, ingenuamente, grande parcela de trabalhadores com concepções anarquistas, socialistas e comunistas, oriundos da Alemanha e da Itália, principalmente. Esses trabalhadores traziam a cultura da luta sindical, não se submetendo facilmente a qualquer tipo de autoritarismo e condições de trabalho inadequadas. Eles chegavam difundindo novas ideias, dando novo rumo para a incipiente organização de classe trabalhadora brasileira.

Como o foco principal do ingresso dos europeus era a atividade agrícola, o Governo, em 1903, editou o Decreto nº 979, o qual permitia a livre associação dos trabalhadores do campo. Era prevista a autonomia das entidades sindicais e associativas, exigindo-se apenas o registro em cartório (AROUCA, 2013, p. 13). Mais tarde, o Decreto nº 1.637/1907 dilatou o foco das atividades sindicais previstas no país para “profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais”, permitindo assim a organização de sindicatos em qualquer atividade rural ou urbana. Era prevista o princípio

da autonomia, o direito à filiação e a organização em federações e sindicatos centrais. Com isso, qualquer categoria possuía direito de organizar seus sindicatos. Justifica-se a inclusão dos princípios da liberdade sindical, da autonomia coletiva dos particulares e do direito de greve na legislação.

Paralelamente, iniciava-se um gradual processo de industrialização nacional, acelerando a urbanização no começo do século XX, embora a maior parte da população permanecia vivendo no campo, situação que perduraria até a década de 60 do século passado<sup>1</sup>. Na esteira da industrialização e urbanização do país, surgiram várias organizações de trabalhadores, tais como a Associação das Costureiras de Sacos de São Paulo (1905), a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e outras Classes (1906), a União dos Operários em Fábrica de Tecidos (1917), a União dos Operários Estivadores (1930), a Sociedade União dos Foguistas (1930), entre outras, culminando com a fundação das duas primeiras confederações operárias. A Confederação Operária Brasileira (COB) em 1906, e a Confederação Geral dos Trabalhadores (1920). Essa, por sua vez, abandonava a ideologia anarquista, a qual intitula-se como motivador do operariado no começo do século e incorporava tendências nitidamente marxistas, influenciada pela vitória dos socialistas na Rússia em 1917.

Com o declínio dos anarquistas abre-se caminho para o crescimento dos socialistas e comunistas. O Partido Comunista Brasileiro, fundado no começo da década de 20 do século passado, continuou com a tarefa de organizar a classe trabalhadora brasileira. Embora o índio, o branco e o negro tivessem importância ímpar na formação da sociedade brasileira, coube aos imigrantes anarquistas e socialistas o processo de reconhecimento e organização dos trabalhadores como classe social.

Diversos movimentos paredistas e reivindicatórios ocorrem no período inicial do século XX. Em 1903, uma greve dos trabalhadores têxteis em uma fábrica do Rio de Janeiro rapidamente expandiu-se para outras fábricas, ganhando contornos de greve geral na cidade, durando três semanas. A greve reivindicava melhorias salariais e jornada de trabalho de oito horas, produzindo conquistas em várias fábricas (AZEVEDO, 2005). Também em 1903, no Recife, as cigareiras agiram através de uma mobilização com

---

<sup>1</sup> No censo de 1960, 45% da população brasileira vivia nas cidades, situação que foi alterada, no censo de 1970, para 56% da população total. (<http://educacao.globo.com/geografia/assunto/urbanizacao/urbanizacao-brasileira.html>, acesso em 24 de outubro de 2021).

destruição de bens na fábrica e entraram em greve em seguida, em represália ao fato do patrão ter sido agressivo e machucado fisicamente em uma colega.

Outro marco importante do novo movimento sindical brasileiro ocorreu no ano de 1907, quando a capital paulista passou por uma paralisação devido a uma greve que tinha os seguintes objetivos: conquista de jornada de trabalho de oito horas, assistência médica, fim do trabalho por menores e do trabalho noturno para mulheres e pelo direito as férias. Organizada por trabalhadores dos setores metalúrgicos, setores da construção civil e alimentícios, essa manifestação influenciou outras categorias profissionais, chegando a outras cidades e Estados.

Em julho de 1917 destacou-se outro momento marcante do sindicalismo autônomo e sem tutela estatal: a greve geral paulista. Gerada a partir de uma onda de greves provocadas pela crise de produção ocorrida em função da Primeira Guerra Mundial e a queda vertiginosa dos salários dos operários, tal greve envolveu também vantajoso número de trabalhadores negros e de mulheres. Cabe salientar que as mulheres tinham papel significativo no operariado industrial, alcançando, por exemplo, 67% na indústria da fiação em tecelagens paulista em 1901. Já o censo de 1920 apontou que “as mulheres representavam 52,4% da força de trabalho nas fábricas de tecido de algodão no Brasil” (PRIORE, 2020, p. 131).

O ápice das mobilizações que usavam a carestia, a redução da jornada de trabalho e as péssimas condições de trabalho como mote mobilizador foi, sem dúvida, a tentativa insurrecional anarquista, articulada a uma greve também generalizada, em novembro de 1918 no Rio de Janeiro, então capital federal. Antecedida por diversos movimentos paredistas e na esteira da Revolução Russa do ano anterior, embora as esparsas informações que chegavam da Rússia, tinha por objetivo ir além das reivindicações econômicas ou sobre condições de trabalho e se propunha a derrubar o governo central. Frustrada devido ao vazamento do planejamento por parte de agentes infiltrados da polícia, o movimento mostrou a força do operariado.

Paradoxalmente, mostrou-se também e de forma inequívoca, a forte influência dos trabalhadores europeus anarquistas e socialistas, o que passaria a ser alvo de repressão policial e reações legislativas.

O crescimento da mobilização operária exigia ação do empresariado, dos governos e da classe política. De um lado, a influência estrangeira, efeito colateral do

ingresso massivo das três primeiras décadas do século XX, de outro lado, paralelamente idêntica a essa influência, uma estrutura sindical totalmente autônoma e independente.

Quanto à questão dos trabalhadores europeus, inicia-se um processo de acusação e responsabilização única pelos distúrbios e greves, construindo no imaginário da população uma "divisão maniqueísta da classe operária entre bons operários, sendo os maus, os anarquistas estrangeiros infiltrados na classe trabalhadora brasileira" (AZEVEDO, 2005, p. 179-180). Os anarquistas, majoritários no começo do século passado, eram caracterizados como "baderneiros, desordeiros, masorqueiros, agitadores profissionais, subversivos, estrangeiros ingratos, apátridas, homens sem honra, sem família, sem Deus", sendo os trabalhadores brasileiros "dóceis, honrados, laboriosos, vítimas da infiltração anarquista". Azevedo ainda nos mostra que "alguns jornais da cidade e a polícia insistem em insinuar que não são os trabalhadores brasileiros os responsáveis pelos distúrbios, mas os anarquistas estrangeiros que vieram agitar a cidade" (2005, p. 70). Esses jornais, antes subvencionados, passaram a ser indesejados.

Inicialmente, essa lógica acusatória tendia a criar desconfiança e cizânia entre os trabalhadores, dividindo os sindicatos, porém, em pouco tempo, ela desempenhou o papel de embasar a criação de legislação repressora contra a vinda e permanência de estrangeiros, facilitando ainda a extradição oficial de 671 estrangeiros, no período do Governo Vargas<sup>2</sup>, assim como, restringindo a sua participação nas entidades sindicais, como será abordado na sequência.

Os governos de Getúlio Vargas são bastante conhecidos pela sua atuação na área trabalhista e sindical. Em seu primeiro governo, em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a quem caberia uma enorme interferência na vida sindical brasileira, previamente com relevante autonomia. Em março de 1931, o decreto nº 19.770 estabelecia as regras do novo sindicalismo getulista. Arouca (2013, p. 14) relaciona os aspectos mais relevantes quanto a essas regras: substituiu o registro em cartório pela exigência de reconhecimento do Ministério, que deveria autorizar o funcionamento da entidade sindical e aprovar, inclusive, os estatutos do sindicato; exigiu o envio anual de relatório de acontecimentos sociais da entidade, os quais entendem-se como as conquistas dos sindicatos e o próprio trabalho, dentre outros eventos. Assim como a informação de trabalhadores que se filiavam ao quadro social, declarando os seus dados

como nome, endereço, nacionalidade, idade, locais em que trabalhou etc.; exigiu que se informasse a situação financeira do sindicato regularmente ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e criava a figura do “delegado do ministério”, quem assumia poderes para assistir as assembleias e deveria examinar trimestralmente a situação financeira da entidade. A legislação ainda previa a ratificação do Ministério em convenções ou contratos de trabalho e proibia a filiação aos sindicatos internacionais. Além disso, como era de se esperar, criava restrições para a associação de estrangeiros, limitando a sua participação nas entidades a, no máximo, um terço dos sócios.

Em resumo, Getúlio Vargas aplicou uma legislação altamente restritiva ao sindicalismo, aliada a forte repressão às lideranças sindicais, “com numerosas prisões de trabalhadores, tidos como subversivos e sua expulsão, ou do território nacional ou da sua localidade de trabalho” (ARAÚJO, 1981, p. 21). Isso criou vários obstáculos à organização dos trabalhadores, retirando totalmente sua autonomia e disposição para a luta sindical. O ciclo verificado nas três primeiras décadas do século XX, de forte mobilização e crescimento de influência do sindicalismo, começaria a chegar ao seu término, ou, pelo menos, mudaria radicalmente a sua natureza.

Quanto ao tema da unicidade sindical, restava uma dúvida no novo decreto: não havia proibição quanto à existência de mais de uma entidade na mesma base, mas previa-se o reconhecimento estatal apenas àquele sindicato que englobasse dois terços da categoria em seus quadros. Em não se verificando essa situação, aquela entidade com maior número de associados seria reconhecida como sindicato oficial (AROUCA, 2013, p. 14). É possível que a aparente liberalidade para a formação de sindicatos tenha relação com a situação herdada, fruto da autonomia antes verificada, e não está relacionada com a eventual liberalidade governamental. De qualquer forma, a escolha de uma entidade como sindicato oficial, aliada ao reconhecimento das convenções trabalhistas firmadas com o empresariado, reduziria a influência das outras entidades na base sindical, conduzindo-as à extinção gradual. A legalidade, ou o Governo, definiria quais entidades seguiriam ativas e atuantes.

Em 1934, com a eleição indireta de Vargas para seu segundo governo, um sopro de democracia influenciou o novo decreto federal, que promoveu algumas alterações na organização sindical, destacando-se a permissão de pluralidade sindical, embora

---

<sup>2</sup> Refere-se ao número oficial de extraditados pelo Governo federal no período (<https://rosalux.org.br/wp->

restringida a três entidades em cada categoria. As regras previstas no decreto, contudo, dificilmente viabilizariam mais que duas entidades, de forma que o pluralismo e a autonomia sindical, naquele momento, pareciam apenas condições toleráveis, mas que precisavam ser controladas. Mesmo assim, a experiência durou pouco. Com a implantação do Estado Novo (1937), verificou-se novas e ainda mais rígidas restrições, as quais seriam impostas ao sindicalismo e aos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2009, p. 123).

A implantação do regime ditatorial do Estado Novo voltou a restringir a organização e as ações do sindicalismo. A solidificação da concepção corporativista ocorreu com a Constituição de 1937, que teve suas balizas em três principais fundamentos: a) organização corporativista da economia, através da constituição de órgãos representativos do capital e trabalho, organizados em pirâmides, controladas pelo Estado; b) delegação de poderes de representação, ou seja, o Estado delegava o poder para os órgãos de classe, que passavam a lhe representar, celebrando contratos coletivos de trabalho; c) representação dos grupos profissionais e econômicos por categorias; d) criação da Justiça do Trabalho, com o objetivo de suprimir os conflitos sociais.

Entretanto, a nova Constituição proibia o direito de greve e o *lock out*, tratando-os como mecanismos antissociais e nocivos à comunidade em geral. As associações sindicais foram atreladas ao Estado com o status de entidades colaboradoras, passando a prestar serviços delegados do Poder Público. As corporações como entidades integrantes da organização da economia de produção, sob a assistência e tutela do Estado, foram asseguradas pelo artigo 140 da Constituição de 1937, tendo desempenhado as funções delegadas do Poder Público. O efeito disso foi o controle dos acontecimentos sociais seriam: todas questões relacionadas ao trabalho, sobretudo, as conquistas dos sindicatos mais benéficas e socialmente mais justas aos trabalhadores (eventuais acordos entre sindicatos profissional e econômico), instrumentos onde eram registrados tais conquistas, embora na época, creio que não era este o nome utilizado.

Penido ressalta que, ao deter o controle dos fatores de produção, o Governo passou a disseminar a ideologia de integração entre o capital e o trabalho, fazendo com que os movimentos de classes sociais fossem desarticulados. Os interesses do Estado foram alçados e sobrepuseram aos interesses dos particulares, funcionando como organizador e moderador de todo o sistema. Consoante a isso, os sindicatos passaram a ter personalidade jurídica de direito público, através do qual o Estado perseguia suas finalidades, destacando-se entre elas o controle e o equilíbrio entre as classes sociais, trabalhadores e empregadores.

Em 1939, o Decreto-Lei nº 1.402 voltou ao controle absoluto da vida sindical, recrudescendo em diversos aspectos. Arouca (2013, p. 44) descreveu os pontos entendidos como os mais significativos: registro das entidades sindicais exclusivamente no Ministério do Trabalho; indústria e comércio; aprovação dos estatutos pelo Ministério; participação nas diretorias dos sindicatos apenas por brasileiros (podendo ser naturalizados), sendo que o presidente precisava ser nascido do país; definição do tamanho e abrangência dos sindicatos por parte do governo; obrigação de prestação de serviços jurídicos, educacionais e de saúde aos sócios; aprovação do orçamento da entidade submetido ao Ministério e a temida possibilidade de intervenção e destituição dos dirigentes para sindicatos que não se enquadrassem nas determinações legais.

Neste aspecto, na participação dos associados na diretoria da entidade é onde o controle ditatorial mais se esmerou com a exigência de que os candidatos não podiam professar o que chamavam, segundo a visão do Governo através do Ministério, de ideologias incompatíveis com os interesses da nação, sendo necessário, inclusive, um atestado emitido pelo Departamento de Ordem Política e Social (DOPS). Essa disposição acabou sendo revogada após três anos, no quarto período de mandato de Vargas.

No que se refere à legislação ordinária, Silva (2008, p. 66-85) salienta cinco elementos que se ressaltaram na organização sindical brasileira: a) unicidade sindical; b) sistema confederativo; c) intervenção estatal através do Ministério do Trabalho; d) o papel dos sindicatos como colaboradores do Estado; e) imposto sindical.

Os Decretos-Leis nº 1.402 e nº 1.237, ambos de 1939, marcaram o início da organização sindical brasileira, época na qual não poderia ser concebido um modelo que estabelecesse a autonomia coletiva, sobretudo porque nesse período prevalecia o autoritarismo e o corporativismo.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (1943) os referidos decretos foram recepcionados na totalidade de suas essências. No ambiente em que a CLT foi concebida o Estado tinha, dentre outros, dois objetivos no que se refere à organização sindical: a) regulamentar minuciosamente as condições de trabalho, de modo a tornar desnecessária a ação dos sindicatos; b) condicionar que na ocorrência de conflitos os atores buscassem o Estado para solução.

Merece ser destacado que a legislação chancelava a intervenção estatal nas atividades sindicais através de: a) heterorregulação das condições de trabalho; b) fragilidade da contratação coletiva; c) criação de apenas um sindicato, imposto pela lei e sujeito à intervenção do estado; d) contribuição sindical legal, de forma a submeter às entidades de classe ao Estado; e) competência normativa dos Tribunais do Trabalho, desarticulando o entendimento direto entre os grupos interessados; f) proibição de greve; e g) a cooptação das lideranças sindicais. Essas diretrizes comprovam que se tratava de um modelo altamente autoritário, inclusive, era inaceitável estabelecer-se negociação coletiva.

Desde então, a legislação trabalhista e sindical permaneceu praticamente intocada ao passar pelo governo de vários presidentes, como Eurico Gaspar Dutra, Vargas, então eleito; Juscelino Kubitschek, Jânio Quadros, João Goulart, vigorando, inclusive, nos governos da ditadura militar. Isso posto, contata-se que singelas mudanças foram vistas na estrutura sindical nesse período.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a intervenção estatal nos sindicatos foi substituída pela liberdade sindical, surgindo na Itália a lei ordinária que passou a punir atos antissindicais. Os sindicatos passaram a ser considerados entes de direito privado, e não mais públicos, como na época corporativista. O contrato coletivo de trabalho ganhou dimensões mais amplas, havendo, ainda, a abertura para a negociação de acordos interconfederais, abrangendo toda ou parte da economia de grandes setores. A despeito da evolução da liberdade sindical em países como a Itália, Espanha, Portugal, Alemanha, dentre outros, no Brasil prevalece o corporativismo estatal, cujo caráter intervencionista tem amparo na Consolidação das Leis do Trabalho.

Após Getúlio Vargas ter sido deposto (1º de Setembro de 1946), foi promulgada uma nova Constituição Federal. Entretanto, a nova Norma Constitucional não trouxe grandes alterações no que tange à organização sindical, tendo os sindicatos

permanecidos com personalidade jurídica de direito público e desempenhando funções típicas do Governo, a exemplo da arrecadação das contribuições destinadas à manutenção da atuação das entidades sindicais.

Mesmo com a estrutura corporativista mantida, seja no tocante ao poder normativo, seja no tocante à paridade de representação de empregados e empregadores, nesse caso juízes classistas, a Justiça do Trabalho foi finalmente integrada ao Poder Judiciário.

As alterações normativas se alteravam e foi a partir da Lei nº 5.584/70, que a prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho aos trabalhadores da respectiva categoria, fora atribuída aos sindicatos.

Durante o período da Ditadura Militar iniciada em 1964, manteve-se o modelo getulista, pelas mesmas razões, ou seja, para manter o sindicato sob o controle estatal, para não se insurgirem contra o Estado.

No ano de 1988, encerrado o período dos governos militares, é aprovado em Assembleia Nacional Constituinte, a Constituição Federal, a qual está em vigor no presente momento, atuando com a abertura para um novo modelo de liberdade sindical, impondo, certas restrições, como a de ter apenas um sindicato por município, a representação por categorias, as limitações do número de pessoas na diretoria das entidades etc. A nova Constituição da República foi promulgada em 05 de outubro de 1988 e o esperado rompimento com sistema sindical oriundo do regime ditatorial não ocorreu. O clima da promulgação da chamada Constituição Cidadã, era de euforia democrática. Contudo, apesar de o constituinte declarar um Estado Democrático de Direito, essa ideia permitiu que o corporativismo sobrevivesse dentro da estrutura sindical brasileira, mantendo um sistema desalinhado com os preceitos de liberdade sindical moderno.

Ao admitir os avanços da Constituição de 1988, (SILVA, 2008) também se integra à corrente que defende que a Assembleia Constituinte não rompeu com as concepções corporativistas no que se refere à organização sindical, atrelados àqueles princípios a unicidade sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho e a contribuição sindical compulsória, hoje facultativa.

Muito embora a Assembleia Constituinte e a nova Constituição de 1988 tenham sido resultado de uma abertura política no país e o retorno da democracia fosse um

desejo majoritário, o direito sindical manteve fortes traços do modelo corporativista de 1937. Não obstante à vedação de o Poder Público interferir e intervir na organização sindical, características corporativistas permaneceram, a exemplo da sindicalização por categorias; a unicidade sindical; a contribuição sindical compulsória, agora facultativa; a obrigatoriedade de prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho; a Justiça do Trabalho com representação paritária e Poder Normativo.

Após alguns anos da promulgação da Constituição Federal, a representação classista na Justiça do Trabalho fora extinta através da Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999. Essa representação havia sido incorporada ao sistema jurídico quando se decidiu pela intervenção do Estado como moderador de conflitos sociais. A jurisdição especializada até então era exercida por um colegiado composto de um juiz togado, dois juízes classistas, sendo um o representante dos empregados e o outro o representante dos empregadores. Com o fim da representação classista, as juntas de conciliação e julgamento tornaram-se varas do trabalho e contavam com apenas um juiz togado.

O poder normativo da Justiça do Trabalho aos poucos foi sendo diminuído, até que em 2004 entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro, estabelecendo nova redação ao parágrafo segundo do artigo 114, estabelecendo faculdade às partes para o ajuizamento de dissídio coletivo, que antes era exclusiva dos sindicatos representativos da categoria obreira. Especialmente, com esse avanço, estabeleceu-se como condição para exercer essa faculdade, que o ajuizamento fosse de comum acordo entre os sindicatos, possibilitando exclusivamente o dissídio coletivo de natureza econômica, respeitadas às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A doutrina ficou dividida no que se referia aos efeitos da Emenda nº 45, enquanto parte entendeu que o poder normativo foi extinto para dar lugar a uma espécie de juízo arbitral e a Justiça do Trabalho dependia, dessa maneira, do comum acordo das partes para o ajuizamento do dissídio, a outra parte defendia que apenas um sindicato por município, representação por categorias e limitações do número de pessoas na diretoria das entidades etc. tratava somente de uma limitação do poder normativo, sendo esse necessário como garantia do equilíbrio na solução justa do conflito coletivo.

Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal dirimiu a questão, assentando seu entendimento no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa, proferida em dissídio coletivo somente poderiam ser impostas se o suporte legal os autorizasse. Em complementação a esse entendimento, destacou-se o fato de que sempre que a Justiça do Trabalho editasse uma regra jurídica seria necessário apontar o permissivo legal. Não sendo o caso de enquadramento na classe daqueles que a especificação legal distinguiu para ela se exercesse a sua atividade normativa, está a Corte Especializada a exorbitar das funções constitucionalmente delimitadas. Por fim, asseverou que a atribuição para resolver dissídios individuais e coletivos, necessariamente em concreto, de modo algum lhe daria a competência de poder legiferante.

Ainda que se entenda que a referida exigência, ou seja, o comum acordo, trate-se somente de uma formalidade processual, tal pressuposto caracteriza uma limitação ao pleno exercício da liberdade sindical.

A partir do conceito de liberdade sindical preconizado pelas normas constitucionais, infraconstitucionais, internacionais, jurisprudenciais e doutrinárias, associadas ao contexto histórico, é possível compreender a expressão e extensão de liberdade sindical como direito fundamental e social, de modo que o caminho para investigar a trajetória do direito sindical brasileiro, desde a sua origem até os dias atuais, é a oportunidade de conhecer e reconhecer que o sistema sindical evoluiu à luz das constituições brasileiras e da legislação infraconstitucional, embora ainda se apresentem deficitárias.

Para alcançar o tema central é necessário ambientá-lo a partir do conhecimento da evolução do direito sindical desde o modelo adotado no regime corporativista até o atual regime democrático.

A despeito da evolução da liberdade sindical em países como a Itália, Espanha, Portugal, Alemanha, dentre outros, no Brasil prevalece o corporativismo estatal, cujo caráter intervencionista tem amparo na Consolidação das Leis do Trabalho.

A liberdade sindical é um direito amplo dos trabalhadores e dos empregadores de se associarem, para a defesa de interesses comuns, em entidades sindicais de sua escolha, podendo livremente administrá-las, escolher seus dirigentes e elaborar seus estatutos. Não se admitindo a interferência do Estado ou de terceiros na criação e no funcionamento desses, sob pena de incidir em infração à liberdade sindical.

A liberdade sindical consiste em diversas formas. A negativa é aquela que possibilita a escolha (agir ou não agir), em razão da inexistência de norma impeditiva de uma determinada ação ou na inexistência de norma que obrigue a uma determinada ação, o que se caracteriza como inexistência de um impedimento ou de uma constrição. Expressando de outra maneira, trata-se de liberdade de trabalhadores e empregadores de constituírem suas organizações, seus estatutos e regulamentos sem prescindir de autorização, bem como, ter a liberdade de filiarem-se, não se filiarem, ou ainda, de permanecerem ou não associados a essas entidades sindicais.

A liberdade positiva consiste na livre manifestação da vontade e da autonomia interna de suas organizações e da forma como elas serão geridas.

A liberdade individual é manifestada através do direito, garantindo aos trabalhadores e aos empregadores de criarem sindicatos, decidirem pela sua filiação ou não a determinado sindicato e de nelas permanecerem ou não na condição de associados. Já a liberdade sindical coletiva é aquela manifestada através da liberdade de associação, organização e administração.

A livre associação é a modalidade do direito de se associar, essa não se expressa unicamente na liberdade individual, na qual o trabalhador ou empregador têm a faculdade de se associar ou de constituir entidades sindicais para representar suas respectivas categorias, como também de filiarem-se a uma dessas entidades ou de se desfiliarem, de modo que também há uma prerrogativa coletiva, manifestada na possibilidade de as entidades sindicais se associarem e constituírem outras entidades de grau superior, por exemplo, as federações e confederações, podendo filiarem-se e se desfiliarem quando assim desejarem.

A liberdade sindical é um tipo autônomo e específico de liberdade de associação, uma vez que possui um caráter de associação de classe, tendo como prerrogativa o direito à atividade sindical perante o Estado e aos empregadores, com garantia dos meios para o seu alcance, como é o caso do direito de informação e de assembleia nos locais de trabalho, dispensa de trabalho para os dirigentes e delegados sindicais.

No que se refere à autonomia sindical, ela consiste na capacidade de agir das entidades sindicais sem quaisquer ingerências externa. Referida interferência não se relaciona apenas com o Estado, mas, sobretudo, com a gestão ou direção sindical e não pode sofrer interferência de entidades de grau superior e, tampouco, sofrer pressões do

próprio poder econômico do empresariado. De forma sucinta, onde a liberdade sindical não é garantida, habitualmente, o Estado impõe autorização antecedente à constituição de entidades sindicais, bem como passa a interferir nos atos do dia a dia na vida dessas instituições.

Para Manglano (1996), além de uma dimensão individual e coletiva, positiva e negativa, existe uma dimensão exaltada, relacionada à organização dos sindicatos, que lhes garante a liberdade de regulamentação, ou seja, o direito de estabelecer os seus estatutos e as normas pelas quais serão regidos, sem que haja a interferência de terceiros; a liberdade de representação, por exemplo, o direito de eleger livremente seus representantes; assim com a liberdade de gestão interna, como a autonomia na administração e na liberdade sobre suas finanças, ou ainda, a externa, por exemplo, negociação coletiva, direito de greve e direito de solucionar conflitos coletivos; a liberdade de dissolução e suspensão quando resultar de decisão tomada em assembleias gerais e a liberdade de constituição de federação e confederação.

Outras convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), somam-se no sentido de dar maior segurança ao exercício da liberdade sindical plena, assim pode ser citados a Convenção nº 111, tratando sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; a Convenção nº 135, explanando acerca da Proteção de Representantes de Trabalhadores; a Convenção nº 141, a qual trata das Organizações de Trabalhadores Rurais; a Convenção nº 151, a qual aborda sobre o Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública; a Convenção nº 154, estabelecendo o Fomento à Negociação Coletiva; ainda como subsídio a tal garantia, cita-se a Recomendação nº 91, que por sua vez, trata sobre os contratos coletivos, bem como a Recomendação nº 163 que trata sobre a Promoção de Negociação Coletiva de trabalho.

Neste sentido, aqueles que têm interesse profissional ou econômico comuns poderão reunir-se em sindicatos, como os empregados, os trabalhadores autônomos e os empregadores, nos termos do artigo 511 e 512, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo Delgado (2008, p. 45), liberdade sindical é:

[...] O direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade. [...]

A doutrina classifica a liberdade sindical de diferentes formas. Para Magano (1993) a classificação se dá em duas espécies: sindicalização livre e autonomia sindical. Para Martins, deve-se estudar o instituto por dois pontos de vista: individual e coletivo. A liberdade sindical individual, segundo ele, é exercida pelos trabalhadores e pelos empregadores. Tal liberdade ser positiva, referindo-se ao direito de filiação a sindicato, e negativa, quando se opta pela não sindicalização. A última divide-se em passiva, quando refere-se a não filiação e ativa, referindo-se à filiação.

A liberdade sindical coletiva, ainda segundo Martins (2003), tem como titular unicamente o sindicato enquanto instituição. Trata-se da autonomia sindical, que se divide em interna, a autonomia de constituir-se, estruturar-se ou dissolver-se sem a intervenção estatal, e externa ou de ação, a qual reúne as várias hipóteses de autotutela. Martins (2003) classifica a liberdade sindical coletiva, em positiva e negativa, significando que os sindicatos podem filiar-se ou não às entidades de grau superior, que são as federações e as confederações, em âmbito estadual e federal, respectivamente.

A liberdade sindical coletiva, segundo Nascimento (2012), também pode ser analisada sob os prismas de associação, de organização, de administração e de exercício das funções. A liberdade de associação surge quando o Estado permite o direito de sindicalização. A liberdade de organização caracteriza-se pela possibilidade de definição do modelo de organização pelos trabalhadores e empregadores, não podendo haver vedação ou limitação ao direito de livre estruturação das entidades sindicais. A liberdade de administração diz respeito ao direito que as entidades têm de se organizarem internamente sem a interferência de terceiros ou do Estado. A liberdade de exercício das funções, por fim, significa que deve ser reconhecido o direito de defesa, pelas entidades sindicais, dos interesses de seus representados, por meio de ações necessárias ao cumprimento de suas finalidades.

Para Nascimento (2012), a liberdade sindical pode ser concebida por cinco dimensões: liberdades de associação, de organização, de administração, de exercício das funções e de filiação sindical. O quinto aspecto, o qual complementa os demais explicitados é o próprio direito de filiação e ou de desfiliação, pelo qual ninguém é obrigado a ingressar ou permanecer filiado à entidade sindical.

O princípio constitucional da liberdade sindical refere-se exatamente a esse direito de associação pelos trabalhadores e empregadores.

A liberdade sindical, no âmbito trabalhista, está ligada ao direito de associação, que assegura a reunião entre pessoas, desde que seja para fins pacíficos, podendo ser referente à temática econômico-profissional como a outros assuntos.

Os entendimentos doutrinários acima referidos possibilitam identificar que o direito sindical vigente no Brasil está dotado de funcionalidade limitada. Isso justifica-se pelo fato, de promover a ruptura no aspecto da representatividade. Com o decorrer do tempo, intensificou-se a perda de legitimidade dos sindicatos, notadamente a partir do momento em que ele não mais cumpre o exclusivo papel de conquistar benefícios aos seus representados. Consolida-se a prática de alteração das condições de trabalho em prejuízo dos interesses imediatos dos trabalhadores, tornando evidente o esgotamento do modelo adotado, que ingressou num processo seguido de deslegitimação, o qual somente pode ser interrompida pela ampla democratização do sistema sindical. As deficiências comprometem os acordos e as convenções coletivas de trabalho, abalando a totalidade do sistema de fontes das normas trabalhistas.

A liberdade sindical restrita não encontra sustentação como modelo definitivo, pois termina afetando a eficiência e amplitude da ação dos sindicatos. É imprescindível estabelecer a liberdade sindical como direito fundamental e social, sua consagração nos ordenamentos jurídicos constitui elemento essencial à proteção da dignidade do ser humano e à realização do Estado Democrático de Direito.

Ao tratar de direitos humanos e fundamentais, Gorczewski (2016, p. 53) destaca:

A concepção dos direitos fundamentais determina, deste modo, o próprio significado do poder político, ao existir uma íntima relação entre o papel atribuído a tais direitos e o modo de organizar e exercer as funções estatais. Os direitos fundamentais constituem a principal garantia com que contam os cidadãos de um Estado de Direito do qual o sistema jurídico e político em seu conjunto se orientará para o respeito e a promoção da pessoa humana; em sua estrita dimensão individual (Estado Liberal de Direito) ou conjugado com essa exigência de solidariedade, corolário do componente social e coletivo da vida humana (Estado Social de Direito).

Recentemente Gorczewski (2016, p. 91) ao abordar o direito sindical como direito fundamental e social em artigo publicado na Revista da Universidade de Santa Cruz do Sul, discorreu:

Os direitos sociais obtiveram reconhecimento, no plano internacional, em primeiro lugar, com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que realçou em sua constituição o princípio da Liberdade Sindical.

A inclusão de direitos sindicais em documentos que tratam dos direitos humanos ratifica a liberdade de associação como um dos direitos fundamentais, integrante dos direitos sociais, e vinculada profundamente à garantia das liberdades civis. Com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada em 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, dentro das garantias fundamentais das liberdades civis, ficou reconhecido a toda pessoa o direito de fundar sindicatos e de sindicalizar-se para a defesa de seus interesses. Outras convenções e acordos regionais ou nacionais sobre os direitos do homem também firmaram o direito de associação, dentre eles, a Convenção Europeia de 1950, a Convenção Americana de 1969 e a Carta Africana de 1981.

A liberdade sindical enquanto direito fundamental e social dos trabalhadores, está expressa nas constituições democráticas e nos mais relevantes instrumentos sobre direitos humanos.

Neste diapasão, necessário referir que os direitos fundamentais são dotados de máxima posição hierárquica sobre as demais normas legais, possuindo força normativa e importância, estando inclusos junto aos direitos de ordem trabalhista e as normas que têm em seu bojo, como o direito sindical, assegurar que os direitos trabalhistas sejam preservados. São normas do tipo princípio, cuja exigibilidade está em constante tensão com a de outros princípios, valores e bens constitucionais.

Como regra geral, são garantias e delimitações para o exercício satisfatório de outros direitos fundamentais. As restrições internas representam contradição insuperável e são incompatíveis com a posição privilegiada que lhe é destinada. Diante disso, forçoso dizer que a representatividade por categoria e os empecilhos que restringem as fontes de custeio dos sindicatos impedem o exercício da liberdade sindical como direito fundamental e social.

Um modelo de liberdade sindical de caráter definitivo não comporta demasiado detalhamento, que pode até justificar-se em contextos passageiros, por meio de emendas a Constituição pelo Congresso Nacional ou inclusões transitórias. Além do aspecto estrutural, é necessário destacar o vínculo existente entre todos os direitos fundamentais, como parte de um todo entrelaçado, o exercício satisfatório de um deles contribui para a realização dos demais. A interação favorece a efetividade, produzindo reflexos na vida de toda a comunidade.

A liberdade sindical tem sido tratada como garantia fundamental dos trabalhadores pelas Constituições modernas, o direito de organizar sindicatos como expressão da liberdade sindical teve como precedente a Constituição da Suíça,

promulgada em 1848 foi totalmente revista em 1874, posteriormente passou por emendas em seus artigos em 1896, estabelecendo em seu artigo 28º:

Art. 28º Liberdade sindical

1 As trabalhadoras e os trabalhadores, as empregadoras e os empregadores, bem como suas organizações têm o direito de organizar-se, para a defesa de seus interesses, de formar associações e aderir-se a elas ou delas abster-se.

2 As controvérsias devem ser solucionadas, dentro do possível, através de negociações ou mediação.

3 A greve e o lockout são admissíveis, desde que se refiram às relações de trabalho e não prejudiquem as obrigações correspondentes, preservem a paz no trabalho ou conduzam a negociações de conciliação.

4 A lei pode vedar a greve a determinadas categorias de pessoas.

Pode-se também ser destacada a Constituição do México, promulgada em 1917, tendo concebido em suas normativas, não apenas o reconhecimento da liberdade sindical, mas, sobretudo, estabeleceu normativas que assegurassem o direito sindical, como o contrato coletivo de trabalho e o direito de greve.

Uriarte (1995) propõe uma classificação a partir do ângulo de liberdade sindical, denominando modelos que a lei se omite ou não reprime a liberdade sindical abstencionista ou de autonomia coletiva pura, a exemplo da Itália, Suécia, Inglaterra, Alemanha, Bélgica e Uruguai, ou o modelo intervencionistas, aqueles que possuem ampla legislação a respeito, como o caso da França, Espanha, Portugal, Canadá e de toda América Latina, com exceção do Uruguai; e por fim, os modelos socialistas, que reprimiam o direito de greve, como foi o caso da extinta União das Repúblicas Soviéticas.

Embora o modelo omissivo permita uma formação natural das organizações sindicais, privilegiando a autorregulamentação das relações coletivas e o exercício dessa liberdade, pelo menos como se deu na história de alguns países como nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha, a tendência atual configura-se de outra forma, a inclusão dos direitos coletivos nas constituições.

Modelos omissivos, são aqueles que não possuem regulamentação legal, classificam-se como sistemas de tipo institucional ou desregulamentados, visto que a organização sindical não é prevista no ordenamento jurídico, afirmando-se sociologicamente e na realidade concreta da vida social, tolerada pelo direito.

Nascimento (2003, p. 184-185) esclarece ser impróprio pensar em um sistema institucional puro, sem amparo em um ordenamento jurídico, o que é a hipótese do país que ratificou a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sem

possuir legislação sindical. Cita também os Estados Unidos como exemplo de país que não possui legislação atinente à organização sindical, em contrapartida possui leis que versam sobre a boa-fé nas relações coletivas.

As leis sindicais atuantes nos sistemas de tipo legislado, podem ser classificadas como constitucionais ou infraconstitucionais, conforme sua fonte; programáticas são aquelas decorrentes de normas que estabelecem um mero programa para a ação do Estado, deixando a esse a discricionariedade para estabelecer quando e como cumpri-la; de eficácia retida ou imediata, conforme dependam ou não de leis ordinárias para sua aplicação; as esparsas, consolidadas ou codificadas, conforme reunidas ou não em diplomas legais abrangentes; as proibitivas ou dispositivas, conforme vedam ou permitam ajustes aos particulares.

Importante aspecto dos sistemas sindicais relaciona-se à limitação legal do número de sindicatos, podendo ser admitido por estes modelos a constituição de associações sindicais de forma ampla e irrestrita, ou podem, total ou parcialmente, proibir a existência de mais de um sindicato numa mesma base territorial. Esse tema revela uma grande problemática que tem relação direta com os Princípios de Liberdade Sindical, isso porque limita os próprios interessados na escolha da associação que gostariam de constituir ou se associarem-se.

No caso a Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 5º, incisos XVI e XVII, assegura o direito de reunião pacífica e de associação, exceto para fins paramilitares:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[..]

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Esse princípio pode ser analisado por diferentes dimensões, quanto à relação entre o sindicato e o Estado.

O artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal brasileira, prescreve que a atividade sindical não deve sofrer interferência estatal e o inciso II estabelece restrições a sua

constituição. O sindicato tem a faculdade de elaborar livremente seus estatutos, de eleger representantes e de organizar suas atividades:

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;

A restrição constitucional da existência de uma única entidade sindical em determinada base territorial, denominada unicidade sindical, constante do artigo 8º, inciso II, da Constituição, encontrava-se prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, fundada nos princípios do corporativismo e que violava importantes disposições da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse alinhamento, verifica-se, sem apontar dúvidas, que até a presente data, em pleno século XXI, mantém o Brasil um sistema sindical rígido e inflexível, com premissas arcaicas, distante da liberdade sindical apregoada pela (OIT), e seguida pelos países desenvolvidos.

Para alcançar os fins que lhe são atribuídos, quais sejam as melhorias das condições de trabalho e o desenvolvimento social e econômico dos trabalhadores representados, precisa-se considerar que a liberdade sindical seja respeitada e, objetivamente, colocada em prática:

Para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseadas, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y de seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos y las organizaciones de empleadores podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 18)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Para que a contribuição das organizações sindicais e patronais tenha o grau de utilidade e credibilidade pretendidos, é necessário que a sua atividade decorra num clima de liberdade e segurança. Isso implica que, em uma situação em que considerem que não gozam das liberdades essenciais para o cumprimento de sua missão, os sindicatos e as organizações de empregadores podem exigir o reconhecimento e o exercício dessas liberdades e que tais reivindicações devem ser consideradas como comércio legítimo atividades sindicais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 18).

O tema ganha relevância, na medida em que se torna o objeto de estudo da doutrina brasileira e internacional, com suas premissas básicas estabelecidas em várias convenções da (OIT), notadamente as de nº 87 e 98, as quais são ratificadas pela maioria dos países democráticos.

A multiplicidade de aspectos apresentados pelos estudiosos do tema entende-se que a expressão “liberdade sindical” possui significados diversos, conforme a legislação de cada país. Nesse estudo, a legislação brasileira confrontada com a Convenção nº 87 da Organização do Trabalho (OIT), sobretudo, as alterações introduzidas na (CLT) através da Lei nº 13.467/2017, evidencia alterações que limitaram de forma significativa a atuação dos entes sindicais.

A controvérsia sobre a liberdade sindical, com as alterações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da edição da Lei nº 13.467/2017, ganhou um novo capítulo, isso porque, parte das referidas alterações foram objetos de duas ações junto ao Supremo Tribunal Federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794 e a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 55, ambas de relatoria do Excelentíssimo Ministro, Edson Fachin, as quais foram julgadas em junho de 2018, com repercussão importante para a continuidade do sistema sindical brasileiro.

Ao apresentar o relatório o Ministro Fachin enfatizou inicialmente a vasta repercussão da matéria tratada por conjunto expressivo de entidades sindicais na proposição de demandas as quais versaram sobre o mesmo objeto da ação, de modo que todas as ações foram apensadas para dar maior celeridade ao julgamento.

Na Ação Declaratória de Constitucionalidade o objeto da ação olvidava o reconhecimento dos preceitos infraconstitucionais, que alteraram a natureza da contribuição sindical, em consonância com o ordenamento constitucional, matéria que será abordada no capítulo próprio.

Mormente não ser esse o capítulo que trata das contribuições sindicais, para que se analise a liberdade sindical no âmbito em que a discussão judicial travada no Supremo Tribunal Federal, indispensável que se aborde sobre uma das contribuições financeiras usualmente praticadas, à época, pelos sindicatos, de modo a melhor demonstrar o entendimento, já que sua incidência é pressuposta de um dos pilares da liberdade sindical referidas neste trabalho.

Nesse sentido, o Ministro Relator das ações no (STF) relata que no entender da proponente da ação, se julgada constitucional a alteração normativa, essa desrespeitaria os direitos e garantias sociais e fundamentais dos trabalhadores, manifestado no art. 578 da Consolidação das Leis do Trabalho, vez que, aos sindicatos, incumbe o dever de assistir a classe, tornando-se, portanto, tal direito ofendido ao ser desatendida a respectiva sustentação financeira, levantando-se, ainda, que a nova redação conferida à legislação obreira, fere o princípio da proporcionalidade, pois o Estado teria agido de forma abusiva diante do fato. Com isso, o Relator requereu informações aos poderes estatais, proponentes das alterações na norma celetista, de modo a identificar o impacto social que resultou com ditas alterações. As respostas recebidas da Câmara dos Deputados, do Senado Federal e do Executivo foram no sentido de que não existia inconstitucionalidade sobre a matéria objeto da (ADI).

Independentemente das informações prestadas, o Tribunal Superior do Trabalho extinguiu sua oportunidade de dar solução adequada a questões cruciais e que norteiam o dia a dia das entidades sindicais e, por consequência, aumentou a celeuma jurídica já existente.

O Ministro Relator Edson Fachin ressaltou a necessidade de articulação pelo Tribunal sobre três vertentes essenciais, ou seja, o limite imposto pela própria Constituição Federal, a matéria já versada no todo ou em parte pelo Supremo Tribunal Federal, a literatura jurídica e a doutrina a qual alude a matéria manifestada pela unidade sindical, qual seja a representatividade compulsória e a contribuição social independente de previsão em lei. É narrado, portanto, um percurso histórico da formação do regime sindical a partir da Constituição de 1934 que, em seu art. 120, parágrafo único, conferia pluralidade e completa autonomia sindical.

Com o Estado Novo (1937), a Constituição imposta de forma arbitrária institui o modelo de unicidade sindical das categorias através da representação de apenas um sindicato controlado pelo próprio estado e, pela edição do decreto nº 1.402, em 1939, torna-se privativa a competência dos sindicatos reconhecida pelo estado na representação das categorias e nas celebrações de convenções e acordos coletivos de trabalho. Também, no final da década de 30, o Estado fixou regras sobre o processo de dirigismo estatal e organização sindical, além de ter proibido a greve *lock out* considerada antissindical e nociva ao trabalho e ao capital.

Em suma, o Ministro Relator conclui seu voto pelo entendimento do conhecimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade e pela declaração de inconstitucionalidade em face dos dispositivos celetistas que instituíram a facultatividade da contribuição sindical, uma vez que, em seu entendimento, o regime constitucional acolhido e desenvolvido pelo legislador originário está sustentado na unicidade do art. 8º, II, da CF de 1988, da representatividade compulsória do art. 8º, III e da contribuição sindical prevista nos art. 8º, IV e 149. Corrobora-se, nesse sentido, pela nova lei desinstitucionaliza de forma substancial perante a principal fonte de custeio das entidades, tornando-a facultativa, além do que a alteração promovida em face da natureza jurídica da contribuição social, a qual constitui inequívoca renúncia fiscal da União por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro, conforme a previsão do artigo 113 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, além de causar evidentes embaraços e dificuldades às atividades constitucionalmente previstas.

No entendimento do Ministro Luiz Fux o critério utilizado pela norma é homogêneo e igualitário e, tendo em vista que a contribuição não deixou de existir, no entanto passou a requerer prévia e expressa autorização por cada empregado, inexistente, portanto, o limite de tributar. Em relação à parte final versada no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, o posicionamento do Ministro define-se no sentido de que a norma deixa clara que se refere à lei dispor, não havendo qualquer comando que determine a compulsoriedade.

Nesse âmbito, entendem que a obrigação de pagamento da contribuição sindical traduz uma proliferação de entidades sindicais no Brasil, citando o número de 16 mil entidades reconhecidas em solo pátrio. A arrecadação das contribuições sindicais obrigatórias em 2016 teria atingido, segundo o Ministro, a cifra de R\$ 3,5 bilhões. O Ministro, utilizando-se do Direito Comparado, enfatiza que em países como Reino Unido, Estados Unidos e Argentina há, respectivamente, 168, 130 e 91 sindicatos, concluindo que a antiga natureza da contribuição gerava oferta excessiva e artificial de entidades e perda social em detrimento dos trabalhadores. Para ele, o alto número de sindicatos no Brasil não traduz em aumento de bem-estar das categorias. Em continuidade no que tange ao seu voto o Ministro Luiz Fux sustenta o direito fundamental de sindicalização, associação e expressão, não sendo possível admitir, entretanto, a imposição do direito a

todos, pelo que dispõe o inciso V do art. 8º acerca da liberdade de filiação, e tendo em vista que o regime anterior vulnerava tal direito.

Acompanhando o voto do Ministro Luiz Fux, o Ministro Alexandre de Moraes destaca que o modelo sindical do Estado Novo foi direcionado para permitir o dirigismo estatal sobre a organização sindical, sendo atrasado e antiquado. O Ministro segue, sustentando que a partir da Constituição de 1988, houve a necessária força política para evoluir para um novo modelo sindical, contudo, com algumas características remanescentes do antigo modelo. Entende o Ministro Alexandre de Moraes acerca do movimento para extinguir o sistema de amarras aos sindicatos, retirando, portanto, a obrigatoriedade do trabalhador e do empregador de filiarem-se aos sindicais, marcando-se uma flexão do modelo a partir de 1988, quando afastou-se a estrutura centralizadora paternalista sindical, com a determinação de normas mediatas e imediatas no sentido de possibilidade de ruptura dessa obrigatoriedade e a consequente vinculação estado/sindicato, representada pela liberdade sindical e liberdade individual associativa. Por conseguinte, não vislumbra o Ministro aquilo apontado como ônus constitucional de representatividade e que acarretaria enfraquecimento dos sindicatos pelo fim da obrigatoriedade dessa contribuição.

Ao contrário disso, o argumento sustenta-se no fato de que haveria um fortalecimento dos sindicatos na possibilidade da defesa dos direitos individuais e coletivos, através da liberdade sindical conquistada, não sendo razoável que o estado tenha que financiar um sistema sindical sem parâmetro no mundo inteiro em relação à quantidade de sindicatos, já que apenas 20% dos trabalhadores são sindicalizados. Isso denotaria baixa representatividade e, por consequência, uma redução da legitimidade desses entes, inferindo que esse déficit de representatividade, em realidade, se dá pela própria contribuição sindical e que o legislador ordinário estaria autorizado para explorar de maneira a garantir essa representatividade e legitimidade de atuação dos entes sindicais.

De modo a pormenorizar a temática, analisa o Ministro que houve uma solicitação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), direcionada à Organização Internacional do Trabalho (OIT) da qual o Brasil não é signatário, a qual corrobora enfatiza a temática nesse sentido. Por fim, conclui que a medida legislativa é perfeitamente compatível com a

Constituição Federal, com o sindicalismo mundial, com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com as conclusões de Tribunais Internacionais.

Em seguida, tem-se o voto proferido pelo Ministro Roberto Barroso, sob o argumento, em primeiro plano, de que quanto às decisões políticas legislativas, compete ao Supremo Tribunal Federal intervir. Sustenta que há um embate entre um modelo de subsídios e monopólios e um modelo de livre iniciativa e liberdade, sendo papel do Congresso Nacional a escolha de um desses modelos, ressaltando o fenômeno da judicialização da política pelas quais as questões políticas, econômicas, sociais e éticas acabam desaguando no Supremo Tribunal Federal para que se tome alguma medida, de modo que este instituto é inevitável em decorrência do arranjo institucional e que favorece o acesso ao judiciário.

Na contramão do entendimento dos Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes e Roberto Barroso, a Ministra Rosa Weber acentua que não possui qualquer empatia com a contribuição sindical, porém, diverge do Ministro Luis Roberto quanto ao modelo sindical, aduzindo que a Constituição Federal adota o modelo híbrido, proclamando a liberdade sindical e consagrando a unicidade sindical sobre o qual deve ser estruturado o sistema sindical brasileiro e que, por isso não poderia afastar um dos principais pilares, de tal forma que a própria Constituição afasta o pluralismo sindical quando estabelece a unicidade.

Sustenta, seguindo a linha de raciocínio do Ministro Fachin, que a recepção pela ordem constitucional vigente exige a contribuição de todos os integrantes da categoria, independente da filiação e que essas receitas sindicais são essenciais ao fortalecimento e a manutenção dos sindicatos, uma vez que o próprio ordenamento constitucional já previu a contribuição assistencial, contribuição confederativa e mensalidade dos filiados restrita ao âmbito dos filiados. Ademais, seu entendimento carece de razoabilidade, pois, permitir, quando se tratava de legislado sobre negociado, a compulsoriedade da contribuição e, a partir da Reforma Trabalhista, passar a facultar essa contribuição quando se trata de negociado sobre o legislado, eis que há papel inverso de maior necessidade de intervenção das entidades sindicais justamente, quando são enfraquecidas ao se retirar a sua principal fonte de custeio.

Finalmente, a Ministra argumenta que a própria (CUT) indicou a extinção da contribuição sindical, com a criação de novas formas de financiamento, de forma

gradativa e a contribuição nas negociações coletivas, ou seja, que a medida deveria ser realizada através de uma reforma sindical envolvendo todo o sistema, não apenas uma parte dele.

O judiciário não foi capaz de alterar o sistema jurídico, mantendo o sistema da unicidade sindical, porém, decidiu pela aplicação de procedimentos jurídicos que são típicos da pluralidade sindical.

O judiciário resolve em parte a questão, poderia ter realizado mais ações, entretanto, assim como o Congresso nacional, imiscuiu em aprofundar-se na matéria e resolver questões cruciais para o sistema sindical brasileiro, resultando em uma total insegurança nas relações sindicais.

Esse mesmo entendimento é corroborado com a ideia (Reis 2018, p. 63):

A decisão do Supremo Tribunal Federal põe um fim a discussão sobre a constitucionalidade do fim da contribuição obrigatória. No entanto, uma nova questão surge em relação às ações que tramitam nas Varas do trabalho e que determinaram o desconto da contribuição, tendo em vista a decisão da corte constitucional. Ou seja, a insegurança jurídica permanece.

Não há que perquirir sobre o fato de que a Constituição de 1988 trouxe inovações e indicações de um caminho para a democratização, principalmente em ter estabelecido à autonomia sindical, dando ênfase na negociação coletiva e a regulação atualizada e democrática do Direito de Greve, manteve a unicidade sindical e a sindicalização por categoria, representatividade condicionada ao registro no Ministério do Trabalho, ou seja, modelo atrelado ao regime de Getúlio Vargas inspirado no modelo fascista Italiano, que impedem o alcance da liberdade sindical plena.

Não é demasiado dizer, que a assembleia constituinte perdeu a grande oportunidade de permitir e promover o avanço que o direito sindical pátrio tanto necessita, ao contrário, anuiu com a prevalência de um sistema extremamente contaminado pelos ideais corporativistas, herdados das ditaduras de 1937 e 1964, revelando uma dicotomia entre estado democrático de direito pretendido e a própria liberdade sindical.

Em 2017, mais uma vez o Estado e o Congresso Nacional perderam a oportunidade de alterar a Constituição Federal no que se refere à liberdade sindical, sobretudo, se imiscuindo da matéria quando legislaram sobre a então Lei nº 13.467/2017, igualmente, mantendo as falhas no direito sindical, e que ficou em situação desfavorecida com o julgamento da matéria pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse particular, a Constituição de 1988 apresenta-se como alvo de inúmeras críticas no que tange à manutenção de um sistema sindical, conforme depreende dos entendimentos pertinentes e que servem de referência para inúmeros outros autores.

Para Miranda (2009), o sindicalismo brasileiro não conhece a liberdade sindical plena, e que pese não se tratar de um Estado totalmente corporativista, o sistema sindical possui fortes traços do período mais rígido da República. O autor entende que a existência apenas de um sindicato representativo de categoria por território não contraria, por si só, o conceito de liberdade sindical plena. Tal entendimento é explicado pelo fato de que a situação poderia ser originária da escolha dos empregados e dos empregadores, por entenderem que essa unidade atenderia melhor a seus objetivos.

Porém, segue, enfatizando o seu entendimento no sentido de que a organização sindical brasileira não atende às diretrizes da Convenção nº 87 da (OIT), eis que está na vedação imposta pelo inciso II, do artigo 8º da Constituição Federal, que impede a criação de mais de uma entidade sindical, em todos os níveis da organização sindical – sindicato, federação e confederação -, na mesma base territorial de representatividade da mesma categoria. Defende que os sindicatos não representativos são os maiores interessados que o Brasil não alcance o patamar de liberdade sindical plena, do contrário, a ameaça de que possam ser extintos devido à condição de baixa representatividade, tornar-se-ia real.

Romita (2007, p. 66), adere à crítica referente à organização sindical, apontando duas peculiaridades: 1) o dirigente sindical que se perpetua na investidura da função, de forma profissional, servindo-se dos sindicatos do que o servindo; 2) a necessidade extenuante de alguns sindicatos na busca por dinheiro.

O autor sustenta, além dos pontos anteriores, o distanciamento da organização sindical brasileira de uma organização verdadeiramente democrática, sobretudo, porque já não desempenha como esperado o seu verdadeiro papel de representar os interesses da categoria. Indica, a título exemplificativo, a experiência de Portugal, visto que a Constituição Portuguesa de 1976 (art. 57, item 3º) consagra que as associações sindicais devem reger-se por princípios de organização e gestões democráticas, baseados em eleições periódicas e por escrutínio secreto para seus órgãos dirigentes, enquanto a organização sindical brasileira permanece atrelada aos vícios de origem que a contaminaram desde 1939” desconhecendo os princípios da democracia:

3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.

Em contrapartida, salienta, que o sistema da organização sindical por categorias é adotado desde a Constituição de 1937, inspirada na Itália fascista, tece suas críticas ao fato da Constituição de 1988 de permanecer suas bases e princípios na democracia, no que se refere ao direito sindical, o artigo 8º, ao manter o sistema por categorias, indica que o Brasil não abandonou os regimes ditatoriais:

Sem dúvida, a categoria, “descobrimento” do regime corporativista italiano, configura um modo de sindicalismo integrado por sindicatos fantoches, a serviço do Estado; o sindicalismo subsiste nominalmente, por ficção de tolerância e por utilidade política. A noção de categoria como dado a priori funciona como um meio eficaz de reduzir o sindicato à impotência, sem que se torne preciso proibir sua existência.

Nesse diapasão, necessário dizer que a mera garantia da liberdade sindical pela Constituição propiciaria ao sistema uma rápida adaptação, com tendência ao conceito de unidade, sendo rapidamente superados os problemas de transição pelos interessados, sem a necessidade de regras previstas em lei. As entidades sindicais seriam mantidas pelas contribuições devidas pelos associados e pelas contribuições de solidariedade.

O movimento sindical brasileiro se acomodou ao sistema corporativista e, seus dirigentes temiam qualquer alteração que pudesse ser capaz de lhes reduzir ou mesmo os aniquilar do sistema, o que de fato veio a ocorrer com a Lei nº 13.467/2017.

As expressões conquistas dos trabalhadores e redução dos direitos dos trabalhadores são comumente utilizadas pelos defensores do modelo sindical atual em oposição a qualquer alternativa de democratização das relações sindicais, muito embora isso seja visto com algumas ressalvas.

Ao ser mantido a exigência prévia de autorização para a criação de entidades sindicais na Constituição de 1988, ocorreu uma proliferação de sindicatos, dobrando o quantitativo em curto espaço de tempo. Tal fato não é decorrente do processo de revitalização dos sindicatos oficiais, mas, de um fenômeno chamado de “sindicatos de carimbo”, ou seja, entidades beneficiárias da contribuição sindical obrigatória criada para atendimento de interesses escusos ou não estabelecidos em lei, desvinculadas dos interesses daqueles que se propõem a representar.

O quantitativo de sindicatos nesse período se deve pelas seguintes razões: a) estabilidade no emprego para os dirigentes; b) cobrança da “contribuição assistencial”, através de Norma Coletiva; c) beneficiar-se do então imposto sindical; d) credenciar representação classista perante a Justiça do Trabalho.

Penido (2000, p. 215. SS) defende que a liberdade sindical enunciada no *caput* e no inciso I, do artigo 8º, da Constituição de 1988, colide com a normativa insculpida pelos incisos seguintes do referido artigo, sobretudo, porque a liberdade ideologicamente lançada é incompatível e inconciliável com as restrições que vigoram desde a Constituição de 1937.

A autora (PENIDO, 2000) considera a normativa como uma representação dissimulada, que objetiva impedir o alcance da liberdade sindical plena. Visto que base ideológica entre o inciso I, que garante livre criação de sindicatos sem a interferência estatal, e os demais incisos, são definitivamente opostos, limitando a liberdade sindical e anulando a essência insculpida no primeiro inciso.

Não restam quaisquer dúvidas de que assiste razão a autora (PENIDO, 2000), em suas observações e apontamento, eis que absolutamente coerente ao analisar como se assenta a atual estrutura sindical brasileira. Ainda, a estrutura aparenta coexistência de concepções jurídicas heterogêneas e aspectos ideológicos conflitantes, o que por si só são suficientes para tornar ineficaz o exercício da liberdade sindical plena.

A solução para o imbróglio jurídico poderia ser facilmente alcançada, caso houvesse vontade política do Congresso Nacional brasileiro, isso porque, tramita na nesse Congresso dois Processos de Emenda à Constituição (PEC nº 314/2004 e nº 369/2005), essa última, apensada a primeira. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC de 2004) tem como objetivo alterar os artigos 7º, 8º, 9º, 11º, 37º, 103º e 114º, a de 2005, tem como objetivo alterar os artigos 8º, 11º, 37º e 114º, todos da Constituição Federal.

Ambas as (PECs nº 314 e 369), almejam alterar a regra geral do sistema sindical, cada uma com suas peculiaridades. No caso específico do artigo 8º, as propostas apresentadas são distintas, sendo pertinente a apresentação de ambas as redações, respectivamente:

Art. 2º - Altera-se o inciso I, revoga-se o inciso II e acrescenta inciso IX ao art.8º, da Constituição Federal:

I – A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato; ressalvado o registro como pessoa jurídica em conformidade com a legislação civil, vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na estruturação,

administração e organização sindical; a qual deverá obedecer aos princípios da gestão democrática, com pluralismo de idéias; transparência dos atos políticos, financeiros e administrativos da entidade sindical; mecanismos efetivos de participação e decisão da base; estatutos e processos eleitorais democráticos, que permitam prévia e ampla divulgação das eleições sindicais, de modo a que todos possam exercer o direito de disputá-las, fiscalizando todo o processo eleitoral.

II – Suprimido;

IX – Ninguém será prejudicado, especialmente mediante imotivada dispensa, em virtude de sua condição de representante dos trabalhadores, filiação a sindicato ou participação em atividades do mesmo.

Art. 1º Os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - imiscuiu – o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II – o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

III – às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV – a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

V – a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;

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

VII – é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;

VIII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e

IX – 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 entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.” (NR)

A hermenêutica que se extrai da análise de ambas as propostas de emenda à Constituição e à norma consolidada aponta, sem dúvida alguma, que a proposta da (PEC) nº 314/2004, suprime o inciso II do artigo 8º, da Constituição, a qual trata da unicidade sindical e da proposta para o inciso I, da referida norma, apresenta redação onde exclui a obrigatoriedade de registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, ou seja, dando melhor conformação ao que estabelece a Convenção Internacional nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Muito embora não expressa textualmente, o sistema brasileiro passaria da unicidade para a pluralidade sindical.

Entretanto, ambas as propostas de emenda a Constituição, permanecem paradas na Câmara dos Deputados e, sem quaisquer indícios de que terão avanços nos próximos períodos.

A História demonstra, no passado e no presente, duas grandes tendências na regulamentação da natureza jurídica do sindicato: nos regimes ditatoriais, a lei tende a transformá-lo em órgão de estreita colaboração com o Estado e, graças a isso, subordina-o ao poder político e transforma-o em pessoa de direito público. Nos sistemas da mais extrema tradição democrática, ao contrário, o sindicato é definido, pelas leis nacionais, como pessoa de direito privado.

A constitucionalização do direito sindical deve corresponder à inclusão dos princípios da liberdade sindical, da autonomia coletiva dos particulares, do direito de greve, como garantias de organização do sistema e definidoras das relações entre a organização sindical e o Estado. Portanto, a importância das Constituições que respaldam esses valores ultrapassa os limites do direito do trabalho para alcançar a própria essência do regime democrático dos quais fazem parte.

A Liberdade Sindical possui um conteúdo mais extenso e complexo, se comparado àquele expresso no texto do art. 8º da Constituição Federal Brasileira. Seria pífio defini-la simplesmente, como a ausência de interferência do Estado na entidade sindical. Na verdade, sua conceituação deve possuir vida própria e estar em constante mutação, de modo a acompanhar os avanços sociais, observando o constante da doutrina, da legislação e do Direito Internacional, para que o direito dos trabalhadores e empregadores não sofram interferências nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, no processo de organização, bem como na promoção de interesses próprios ou dos grupos a que pertençam.

Sussekind (2002) adota a concepção de liberdade sindical fundamentada sob o prisma triangular: a) liberdade sindical coletiva, correspondendo ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação por eles escolhida; b) liberdade sindical individual, compreendendo o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se a sindicato que preferir e dele desligar-se; c) autonomia sindical, relacionada à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical, além da faculdade de constituir federações e confederações.

Nos dizeres de Nascimento (2007, p. 75), a liberdade sindical é concebida em cinco facetas: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de filiação sindical e liberdade de exercício das funções.

Com efeito, a complexa história do sindicalismo brasileiro desaguou no surgimento de um modelo de liberdade *sui generis*, que convive, simultaneamente, com os primados democráticos e corporativistas. Por esse motivo, uma definição precisa dos contornos da liberdade sindical e à luz da sua classificação como direito fundamental e social adquire especial papel.

Neste panorama, a liberdade sindical é o conjunto de posições jurídicas que tutelam a atividade sindical, compreendendo: a) faculdades tituladas pelos indivíduos, de criar um sindicato, aderir, não aderir ou demitir-se dele; b) poder-dever de representação, capitaneado pelo sindicato e composto de uma série de poderes-deveres de organização institucional, formação de entidades de grau superior, regulação das atividades internas ao sindicato, estabelecimento de relações com a categoria e com os sindicatos de empregadores; e c) imunidade em relação à vontade estatal ou à vontade de qualquer outro ente, titulada também pelo sindicato, com ressalva aos limites existentes na Constituição, aqueles autorizados por ela e os decorrentes da colisão com outros direitos fundamentais.

A liberdade sindical, em apertada síntese, seria, portanto, um direito fundamental concretizado na faculdade de criação de sindicatos imunes à vontade de qualquer ente exógeno aos próprios trabalhadores representados e dotados de poderes-deveres que devem ser exercitados em favor dos interesses da categoria, mas limitado pela própria Constituição e pelo seu caráter principiológico de direito fundamental e social.

É importante ressaltar, novamente, o mencionado caráter de direito fundamental e social, ínsito à liberdade sindical e parte indispensável do conceito anteriormente delineado. Além de formalmente fundamental, uma vez que previsto expressamente no art. 8º da Constituição Federal, no capítulo relativo aos Direitos Sociais, o qual se insere no título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, versa a liberdade sindical, claramente, acerca da dignidade da pessoa humana, sendo imprescindível para o equilíbrio entre capital e trabalho, bem como para a constante evolução social, o que faz dela um direito materialmente fundamental. Segundo Goldschmidt (2008, p. 66):

Outro princípio fundamental foi o de assegurar ao trabalhador um patamar salarial digno, capaz de satisfazer as necessidades vitais básicas com alimentação, saúde, educação, moradia e lazer. Tal princípio, além de assegurar um piso salarial ao trabalhador, impedindo a prática que reinava na Revolução Industrial de empregar apenas o operário que se submetia a laborar por menor salário, visou, também, a consagrar o princípio da isonomia salarial, ou seja, fixar igual salário para atividades semelhantes, tolhendo-se, assim, discriminações e favorecimentos.

A importância desse princípio é significativa que na doutrina francesa, Jean-Claude Javillier (1999) eleva-o a uma posição superior, ou seja, posição de destaque, na medida em que a liberdade sindical condicionaria outras liberdades e direitos fundamentais. Ele a define como “liberdade condição”, uma vez que em sua ausência os demais direitos sociais não seriam colocados em prática.

Ocorre que não basta a previsão constitucional de que a liberdade será preservada, para que ela de fato o seja. Os direitos fundamentais contêm uma ordem dirigida ao Estado no sentido de que a este incumbe a obrigação permanente de sua concretização e realização. Para que isso ocorra, cabe ao ente estatal que zele, inclusive preventivamente, pela proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, não apenas contra comportamentos do próprio Poder Público, mas também contra agressões de terceiros, dentre os quais encontram-se o empregador e a própria entidade sindical, quando atua em desrespeito ao interesse da categoria.

Corrente doutrinária certamente inspirada na “teoria dos quatro *status*”, desenvolvida por Georg Jellinek, considera, em síntese, que os direitos fundamentais se dividiriam em positivos e negativos. Os direitos de liberdade teriam caráter negativo, pois implicariam um não agir, enquanto os direitos de igualdade teriam um status positivo, pois, a sua implementação necessitaria de um agir por parte do Estado, mediante o investimento de recursos financeiros e iniciativas em políticas públicas. Tal corrente, contudo, não leva em conta a multiplicidade de comandos que emanam das normas definidoras de direitos fundamentais. Na verdade, não existem direitos exclusivamente negativos, sendo um erro pensar que os direitos de liberdade não geram custos ou atribuições para o Poder Público. A proteção de qualquer direito exige a mobilização de recursos financeiros, administrativos, legislativos e judiciais, sem os quais nenhuma garantia é protegida.

Todo direito fundamental gera, portanto, dever de respeito, de proteção e de promoção. Ou seja, o Estado tem o dever de respeitar e não de violar o direito, de

proteger e não deixar que o direito seja violado e ainda, o de promover, possibilitando que todos usufruam dos ditos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição. A insuficiência na implementação dos deveres de proteção do Estado, aliás, além de caracterizar violação ao princípio em apreço, constitui flagrante ato antijurídico.

Conceder uma liberdade, sem proporcionar os meios necessários para exercê-la, seria o mesmo que não a conceder. Um Estado que defende a livre concorrência, por exemplo, embora não deva ser o agente direto da economia, por outro lado, não pode deixá-la inteiramente a sua sorte. Isso porque a tendência à formação de monopólios e oligopólios e a assimetria de informações exigem uma intervenção do Estado, para garantir a livre concorrência em bases realistas, pressupondo um regramento mínimo, a coibir práticas abusivas. O mesmo raciocínio aplica-se às demais espécies de liberdades garantidas constitucionalmente, assim como, à liberdade sindical.

O dever geral de efetivação está associado ao monopólio estatal do exercício da força. Diante da vedação à autotutela, não se pode esperar a concretização compulsória de qualquer outro sujeito que não seja o próprio Estado. No caso da liberdade sindical, esse dever estatal de efetivação dos direitos fundamentais recebe especial importância, como vem destacando-se, haja vista a fulcral necessidade de se combater práticas antissindicais, entendidas como aquelas ações voltadas a prejudicar as entidades de classe, atingindo diretamente sua liberdade de atuação.

Portanto, sob a ótica defendida, apresenta-se, *permissa vêniam*, insuficiente o entendimento de doutrinadores que, quando do estudo da matéria, apresentam apenas o caráter de atuação negativa do Estado, no sentido de vedar a interferência ou intervenção externa, sem, contudo, abordar sua esfera positiva, de proteção e promoção da liberdade sindical exatamente por parte do Poder Público. Essa conclusão, ainda que em um primeiro momento pareça contraditória, na verdade não o é. O Estado, obviamente, possui sim o dever de abster-se de intervir e interferir nas entidades sindicais, o que se propugna, todavia, refere-se a sua atuação, quando deverá ir além da prática abstencionista, de forma a agir, também, no sentido de evitar que outros agentes tolham essa liberdade, prevenindo-se, inclusive, dele mesmo (Estado) o que só é possível pela separação dos poderes.

Ademais, insta lembrar que, sendo um Direito Fundamental e Social a liberdade sindical constitui um princípio e, como tal, deverá ser interpretada e aplicada levando em

consideração toda a gama de direitos e garantias fundamentais, para que com eles se compatibilizem, resguardando sempre os interesses daquele ente mais débil na sociedade.

O princípio da liberdade não autoriza o titular a vilipendiar outros direitos, até porque os limites dos direitos fundamentais esbarram no círculo de outras garantias fundamentais, as quais devem ser sopesadas.

Dessa maneira, impossibilita-se a ampliação da liberdade sindical, sem, contudo, tenha a presença dos demais direitos humanos e tampouco é possível o completo exercício destes sem a vigência daquela.

O direito sindical brasileiro, tal como previsto na Constituição Federal, se considerarmos os pressupostos das garantias fundamentais e sociais dos trabalhadores, a liberdade sindical vigora atualmente, a partir da determinação do Supremo Tribunal Federal nas Ações ADI e ADC.

## **2.2 Organização Internacional do Trabalho e Constituição Federal**

O modelo de liberdade sindical brasileira, não é aplicável em sua plenitude se comparado com as normas internacionais decorrentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção nº 87, que, salienta-se, até o momento não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical de 1948, da Organização Internacional do Trabalho, denominada comumente de Convenção nº 87, conceitua liberdade sindical em todas as suas vertentes e perspectivas, servindo de modelo para outros instrumentos de âmbito nacional e internacional.

A Convenção consagra em seu texto a liberdade de trabalhadores e empregadores de constituírem organizações, com estatutos e regulamentos próprios, sem prévia autorização e interferência do Estado; a liberdade de filiarem-se ou não a essas entidades, de permanecerem ou não associados junto a elas; a liberdade de organização interna e de gestão, seja administrativa ou financeira, de forma a assegurar a liberdade seja positiva ou negativa, individual e coletiva.

A liberdade positiva consiste na liberdade da vontade, da autonomia (liberdade de organização interna e de gestão). A liberdade negativa se expressa na possibilidade de

agir ou de não agir, face à ausência de norma que proíba a ação ou na ausência de norma que imponha a ação, caracterizando uma ausência de impedimento e de constrição. Constitui a liberdade de trabalhadores e empregadores de constituírem organizações, com estatutos e regulamentos próprios, sem prévia autorização e interferência estatal e a liberdade de filiarem-se ou não a essas entidades, de nelas permanecerem ou não como associados.

A liberdade individual diz respeito ao direito, garantindo aos trabalhadores e aos empregadores de criarem sindicatos, de filiarem-se ou não a essas entidades, de nelas permanecerem ou não como associados, enquanto a liberdade sindical coletiva se manifesta através da liberdade de associação, organização e administração.

A livre associação é a modalidade do direito de associação, não se expressa única e exclusivamente no âmbito de uma liberdade individual, onde trabalhador ou empregador têm a faculdade de se associar como outros trabalhadores e empregadores para constituir entidades sindicais representantes de seus respectivos interesses, como também de se associar a uma destas entidades ou de se desfiliar. Há, ademais, uma prerrogativa coletiva, que se manifesta na possibilidade de as entidades sindicais se associarem para constituírem outras entidades de grau superior, como é o caso das federações, confederações e centrais sindicais, ou ainda, de filiarem-se e desfiliarem-se dessas.

Como bem esclarece Canotilho (1998, p. 730), a liberdade sindical é um tipo autônomo e específico de liberdade de associação, uma vez que possui um caráter de associação de classe, tendo como prerrogativa o direito à atividade sindical perante o Estado e aos empregadores, com garantia dos meios para o seu alcance, como é o caso do direito de informação e de assembleia nos locais de trabalho, dispensa de trabalho para os dirigentes e delegados sindicais.

Tais direitos estão previstos em outras convenções e recomendações da (OIT), somando-se com o fito de salvaguardar a liberdade sindical: Convenção nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação); Convenção nº 135 (Proteção de Representantes de Trabalhadores); Convenção nº 141 (Organizações de Trabalhadores Rurais); Convenção nº 151 (Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública); Convenção nº 154 (Fomento à Negociação Coletiva);

Recomendação nº 91 (sobre os contratos coletivos) e 163 (Sobre a Promoção da Negociação Coletiva).

Outro importante instrumento é a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, e sua reiteração pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, que traz expressamente em seu artigo 23º, nº 4, que “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

Dessa disposição deriva o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966, vigente a partir de 03 de janeiro de 1976. O seu artigo 8º adapta-se, praticamente de modo integral, as disposições da Convenção nº 87 da (OIT) de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção aos direitos sindicais.

A partir da Declaração de 1948 o processo de universalização dos direitos humanos culminou na formação de um sistema internacional protetivo. Como um sistema normativo global, inúmeros tratados internacionais foram celebrados. Além do sistema internacional, surgem também os sistemas regionais, criados para dar maior efetividade à proteção dos direitos humanos.

O sistema interamericano tem no Pacto de San José da Costa Rica, denominação atribuída à Convenção Americana dos Direitos Humanos, o seu instrumento mais importante na defesa dos direitos humanos. O pacto foi firmado em 1969 e entrou em vigor em 1978. Atualmente conta com 24 ratificações dos 35 Estados Parte da (OEA) (UNICRIO, 2021, <https://www.oas.org/es/cidh/>).

Somente em 1988 foi adotado o Protocolo de San Salvador, um adicional à Convenção Americana dos Direitos Humanos, que contém uma extensa relação de direitos econômicos, sociais e culturais, dentre eles a liberdade sindical (direitos sindicais), com vigência a partir de novembro de 1999. Atualmente apresenta 15 ratificações, a saber: Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguai, Peru, Suriname e Uruguai.

O Sistema Regional Interamericano integra-se ao Sistema Internacional para ampliar e fortalecer a proteção dos direitos humanos, apoiando-se, no que tange à liberdade sindical, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; na Convenção nº 87 e na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O artigo 8º do Protocolo de San Salvador consagra em seu texto a liberdade aos trabalhadores para organizarem sindicatos, bem como a formação de federações, confederações e associações internacionais sem a interferência estatal; a liberdade de filiarem-se ou não a essas entidades, de nelas permanecerem ou não associados.

O direito internacional traz em seus fundamentos um modelo que está em perfeita consonância com as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), além disso, com o sistema internacional de proteção dos direitos humanos, em que a liberdade sindical ocupa posição consagrada. Logo, haja vista seu caráter fundamental, cabe ao Estado apenas reconhecê-los e garanti-los e não os conceder ou criá-los.

Nesse contexto, o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) tem reiteradamente afirmado a importância a ser atribuída aos princípios fundamentais insculpidos pela Declaração Universal de Direitos Humanos para que haja o livre exercício dos direitos sindicais. É possível extrair esse alinhamento dos princípios a seguir elencados:

35. Providências adequadas devem ser tomadas para garantir, qualquer que seja a tendência sindical, que os direitos sindicais possam ser exercidos normalmente, dentro do respeito aos direitos humanos fundamentais e num clima sem violência, pressões, temores e ameaças de qualquer natureza.

37. Um movimento sindical livre não pode desenvolver-se num regime que não garanta os direitos fundamentais, especialmente o direito dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem em sindicatos próprios, o direito de livre expressão de opinião, verbal ou escrita, e o direito dos trabalhadores sindicalizados de contar, em caso de detenção, com as garantias de um processo judicial regular o mais cedo possível.

38. A Conferência Internacional do Trabalho observou que o direito de reunião, a liberdade de opinião e de expressão, sobretudo o direito de não ser importunado por causa de opiniões pessoais e o de buscar e receber informações e opiniões pessoais e o de difundi-las sem limitação de fronteiras, por qualquer meio de expressão, constituem liberdades civis essenciais ao exercício normal dos direitos sindicais (Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, adotada na 54ª Reunião, em 1970).

O sistema sindical português, que tem hoje suas bases alinhadas com o modelo de liberdade sindical defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com as diretrizes comunitárias europeias, adota um sistema pluralista, com a regulação do princípio da filiação, mostrando-se demasiadamente importante para essa investigação, mormente por ter Portugal passado por um regime totalitário, assim como o Brasil. Mesmo assim, Portugal superou o corporativismo ainda tão marcante no regime sindical brasileiro.

Na Espanha a legislação sindical sofreu modificações importantes nos últimos anos. O fato de a Espanha aderir à União Europeia, bem como a crise econômica global que impôs sofrimento ao povo espanhol, motivando a alteração constante de aspectos tão importantes do Direito Sindical, v.g., a negociação coletiva. A liberdade de filiar-se aliado aos mecanismos de proteção, tais como a representação profissional nas empresas, as negociações coletivas, as disputas coletivas, incluindo-se as greves e os mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, os meandros sobre as matérias sindicais passam a tornar-se com maior relevância para os empregadores, de modo a permitir o planejamento e o gerenciamento de possíveis conflitos que possam surgir.

Para que a liberdade sindical seja assegurada, sobretudo, garantidos os direitos coletivos e individuais e as delimitações dos sujeitos de direitos, tem-se que enfrentar os problemas históricos e as concepções jurídicas e doutrinárias ao longo do tempo, nos dizeres de Viña (2013. p. 55):

Por todas estas razones, resulta de vital importancia la delimitación de los sujetos titulares del derecho de libertad sindical, ya que permite determinar la atribución de mayores o menores garantías en el momento de la protección del derecho, según em tipo de sujeto. De acuerdo con este criterio, la extensión del concepto de sujeto titular del derecho de libertad sindical supone la delimitación de la extensión del campo de aplicación subjetivo que se lleva a cabo en el Derecho colectivo, que se amplía, como suele suceder en el Ordenamiento Jurídico laboral, hacia sujetos que quedarían excluidos, en un principio, del campo del Derecho individual do Trabajo.<sup>4</sup>

No Brasil, a Constituição da República de 1988 consagra em seu artigo 8º a liberdade de associação profissional ou sindical, garantindo a liberdade de criação de sindicatos sem sujeição à autorização do Estado, sendo vetado ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical. Todavia, a Constituição Brasileira proíbe, na mesma base territorial, em qualquer grau, a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria.

A Constituição Brasileira, como ver-se-á ao longo desse trabalho, não se harmoniza com os princípios internacionais concernentes à liberdade sindical plena, fato óbvio que comprava o motivo do Brasil não ter ratificado a Convenção nº 87 da (OIT). Ao

---

<sup>4</sup> Por todas estas razões, a delimitação das matérias com direito à liberdade sindical reveste-se de vital importância, uma vez que permite determinar a atribuição de maiores ou menores garantias no momento da proteção do direito, consoante o tipo de matéria. Segundo esse critério, a extensão do conceito de titular do direito à liberdade sindical pressupõe a delimitação da extensão do campo de aplicação subjetivo que se

adotar a unicidade sindical por categorias, o modelo brasileiro fere a Liberdade de Organização, limitando o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem livremente organizações sindicais.

Acrescenta-se que a ratificação da Convenção Internacional do Trabalho nº 87, foi submetida à análise do Congresso Nacional em 1949, sendo esta matéria aprovada na Câmara dos Deputados, encaminhada ao Congresso Nacional também para ser apreciada e votada. Todavia, não se consumou até o presente momento e o que se sabe acerca da matéria é um relato emitido pelo então Parlamentar Hugo Napoleão, em 18 de março de 1987. Diante desse contexto, as associações profissionais, assim como os sindicatos, entendem ter direitos garantidos constitucionalmente.

A Convenção nº 87 da (OIT), de 17 de junho de 1948, de São Francisco - EUA, intitulada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical” é uma das que gera maiores polêmicas no estudo normativo e doutrinário brasileiro.

Nascida num momento em que o mundo ainda se recuperava dos efeitos da segunda guerra mundial e de práticas governamentais não democráticas, sobretudo do fascismo italiano que irradiou pelo mundo um modelo de legislação em que os sindicatos eram instrumentos da política pública, com absoluta intervenção nas suas atividades, essa Convenção tornou-se uma resposta ao modelo corporativo, estabelecendo parâmetros de atividades sindicais de acordo com a natureza associativa das organizações de classe.

Nesse aspecto, a liberdade sindical deverá ser compreendida como:

(...) a impossibilidade de qualquer agente estranho, alheio à entidade sindical, seja ele o Estado ou mesmo qualquer pessoa física ou jurídica, que possa mitigar ou limitar a criação, o exercício de suas atividades negociais, de filiação ou desfiliação, de representatividade e de administração.

A ordem jurídica deveria garantir uma atividade sindical sem que haja intervenções de agentes estranhos à atividade interna e externa das entidades sindicais, tampouco que seja possível a interferência nas suas atividades específicas no seio da sociedade do trabalho, quando o exercício sindical deverá ser desatrelado de compromissos ou limitações que tenham por finalidade desvirtuar a representatividade dos interesses

---

realiza no direito coletivo, que se amplia, como costuma acontecer no o Direito do Trabalho, para matérias que seriam excluídas, inicialmente, do campo do direito individual do trabalho.

próprios das bases que conformam os coletivos sindicais, econômicos ou profissionais, seja administrativo ou judicial, pelo Estado.

Por sua vez, como afirmou Nascimento (2015), tem-se em análise sob o tema: (...) cinco aspectos que reúnem os problemas centrais da questão: a liberdade sindical como liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical.

A estrutura normativa internacional de proteção à sindicalização não se restringe apenas à Convenção nº 87 da (OIT), como menciona-se anteriormente. Cabe o destaque a Convenção nº 135, aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, 1971, a referida Norma trata da garantia a “Proteção de Representantes de Trabalhadores”, com critérios relacionados à liberdade sindical. O Brasil ratificou as Convenções Internacionais nº 98 e nº 135, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nessa perspectiva, o fato de as entidades sindicais, econômicas e profissionais), ajustarem interesses no ajuizamento de ação sobre norma coletiva, emenda à Constituição de nº 45/2004, a qual determinou na redação do artigo 114, há limitação da liberdade e autonomia sindical, bem como a delimitação por lei de critérios que estabelecem a criação e manutenção das entidades de cúpula, as chamadas centrais.

A segurança através do ordenamento jurídico ao direito de sindicalização, expresso pela Convenção nº 87 da (OIT), sobretudo, na norma do seu artigo 2º, este se desdobra em duas vertentes: a liberdade sindical coletiva e a individual, ambas com previsão no sistema sindical brasileiro.

A coletiva é institucional, quando deverá ser desenvolvida a atividade da associação desta natureza sem que haja ingerência de um terceiro, público ou privado.

A liberdade a individual ou subjetiva é aquela que possibilita a participação do indivíduo na atividade associativa, com proteção do ordenamento jurídico em face das opções de participar da entidade especial ou não pretender sua participação.

Comparando a organização sindical estabelecida no Brasil com as determinações expressas pelas convenções da (OIT), demonstra ser complexo e contraditório, já que o artigo 8º da Constituição Federal estabelece a livre associação profissional e sindical, mas na prática, remanesce o instituto do modelo de organização anterior, a exemplo da

unicidade sindical e a contribuição compulsória por filiados e não filiados (contribuição sindical), agora facultativa, tanto do setor profissional quanto do econômico.

Além da unicidade sindical (distinta da pluralidade defendida pela OIT), da limitação de dirigentes sindicais nas direções (Súmulas de nº 369, II, III, IV e V do TST), da proibição da cobrança da contribuição assistencial de toda a categoria econômica ou profissional (Súmula vinculante nº 40 do STF), a qual foi objeto de item próprio, em 2008 a Lei nº 11.648, reconhecendo as centrais como entidades dessa natureza e acabou por estabelecer uma nova intervenção estatal na atividade sindical.

As matérias aqui elencadas referem-se às Normas Legais que contrariam o que disciplina a Convenção nº 87 da (OIT), sendo por isso que o Congresso Nacional brasileiro não as ratificou ratificada por completo até então.

Assim, em que pese à referida convenção não fazer referência direta à impossibilidade de utilização da unicidade e do custeio por meio de fonte formal heterônoma, estabelece que as autoridades públicas devam se abster de intervir em temas relativos à criação e à administração de suas atividades, em obediência ao princípio da legalidade naquele país que a ratificou.

A obrigatoriedade ao registro da entidade sindical, que deverá ser no Ministério do Trabalho, em face da manutenção da unicidade prevista no inciso II, do artigo 8º da (CF), veio depois da judicialização da questão, quando o Supremo Tribunal Federal pacificou seu entendimento na súmula nº 677, dando efetividade à norma: “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Essa exigência de registro, data vênua, de outros entendimentos, conflita formalmente com as normas da Convenção nº 87 da (OIT), em que pese não ser exigência de criação da entidade e sim de registro, é uma exigência de representação sindical o seu respectivo assentamento no órgão competente, que na sua totalidade, o assentamento se resolve entre 2 e 3 anos e, até esse registro a representação sindical não pode ser exercida, portanto, onde fica a autonomia e liberdade sindical?

Em razão disso, não se possui o amplo exercício da liberdade sindical, visto que ao exigir o registro da entidade, em face da aplicação da unicidade sindical, limita, inclusive, o pleno exercício da liberdade associativa, quiçá a plena autonomia em suas atividades internas, como eleição, mandato dos dirigentes, quantitativos de diretores,

dentre outras matérias correlatas ao seu poder de autorregulação por meio dos seus respectivos estatutos, eis que há uma intervenção violenta por parte do Ministério Público do Trabalho na proposição de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Um outro ponto que limita a autonomia e a liberdade sindical relaciona-se à definição de que o enquadramento sindical desenrola-se por categorias, grupo, coletivo de trabalhadores ou empregadores, os quais organizam-se por critérios próprios, como a identidade e de forma artificial, determinada por lei; a similaridade ou a conexão, implicando em total discordância sobre as normas gerais de não intervenção na atividade sindical previstas na Convenção nº 87 da Organização Internacional do trabalho (OIT).

Por fim, cabe dizer que as normas das Convenções nº 98 e 135 da (OIT), ambas ratificadas pelo Brasil, as quais estabelecem garantias no emprego ao dirigente sindical e impedem represálias em face da sua condição representativa, na perspectiva de estabelecimento de proteções formais à liberdade individual são perfeitamente aplicadas, pois além dessas serem ratificadas, encontram consonância com o texto constitucional do artigo 8º da (CF), da Súmula nº 197 do (STF), da Súmula 379 do (TST) e da norma infraconstitucional do art. 543 da (CLT), respectivamente:

**SÚMULA 197**

O EMPREGADO COM REPRESENTAÇÃO SINDICAL SÓ PODE SER DESPEDIDO MEDIANTE INQUÉRITO EM QUE SE APURE FALTA GRAVE.

**Súmula nº 379 do TST**

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

Não faz sentido o Brasil não ratificar a Convenção nº 87 da (OIT), uma vez que ela representa importante papel para um país que busca ter seu lugar de destaque no cenário internacional. Ao ratificar a convenção nº 87 da (OIT), eis que se trata de direitos humanos fundamentais e sociais, o Brasil dará exemplo aos outros grandes países do mundo que também ainda não ratificaram.

## 2.3 Unicidade e Pluralidade Sindical e Autonomia Sindical

O Estado, ao perceber a necessidade de estabelecer princípios protecionistas, criou a primeira lei (Decreto nº 979 de 06 de janeiro de 1903) para assegurar os direitos dos trabalhadores rurais, pois seria promovida a substituição da mão de obra escrava pelo trabalho remunerado.

O processo de implantação de sindicatos aconteceu de forma dolorosa e tardia, pois foi somente a partir da Era Vargas, com a materialização da primeira Constituição em 1934, que apresentava em seu artigo 120 e parágrafo único que eles assumiram espaço jurisdicional:

Art. Os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.  
Parágrafo único - A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

Assim, o sindicato conquistou o seu espaço, que culminou com consideráveis greves vitoriosas para a classe operária, apesar dos violentos conflitos entre os paredistas e a polícia, em diversas cidades brasileiras. Além disso, a era Vargas foi responsável por expressivas mudanças no contexto socioeconômico, dentre as quais pode ser citada a criação do imposto sindical, recurso que contribuiu para a independência sindical, em parte, frente ao poder público, bem como pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em 1937, com a imposição do Estado Novo, mais uma Constituição Federal foi proclamada e outorgada pelo Poder Executivo e a normatização restabeleceu em seu artigo 138 o controle do Estado sobre os sindicatos por meio da unidade sindical e com a intervenção a greve passou a ser um procedimento considerado ilegal.

Posteriormente foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista brasileira, razão pela qual recebeu o nome de Consolidação das Leis Trabalhistas ao invés de Código das Leis Trabalhistas, tendo em vista a unificação das disseminadas normas trabalhistas, cuja Consolidação passou a reconhecer diversos direitos trabalhistas ampliando a autonomia dos sindicatos.

Impõe-se registrar que no final da Era Vargas, em seu artigo 159 a Constituição de 1946 assegurava: a livre associação profissional ou sindical, regulamentando sobre a forma de constituição e representação das entidades sindicais, nas relações de trabalho.

Em outra acepção jurídica na década de 60 a Lei nº 4.330 reconheceu e garantiu o direito de greve e declarou a liberdade de associar-se aos sindicatos. Nesse período foi promulgada a Constituição de 1967 com os resquícios do regime imperioso da Revolução de 1964, a qual assegurou a livre associação aos sindicatos, porém promoveu o retrocesso da interferência do Estado sobre as entidades sindicais, período em que limitava a atuação dos sindicatos, visto que eles atuavam pressionados pela legislação ordinária que regulamentava essa matéria. Após a publicação de diversas Constituições, acompanhadas de suas respectivas Emendas, foi durante a vigência do Ato Institucional nº 5 (AI-5) que perdurou entre (1968-1978), ocasião em que os sindicalistas mediante quaisquer excitações poderiam responder por crime contra a Lei de Segurança Nacional. Com isso, surge uma grande expectativa para a promulgação da Constituição Federal de 1988, pois era notória a necessidade de se promover um processo democrático do direito trabalhista na atual conjuntura. E foi por meio do reconhecimento do exercício da atividade sindical no país, que proporcionou à Constituição o título de “Constituição Cidadã”. Assim como leciona Delgado (1999, p. 65):

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata-se, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

Portanto, evidencia-se que foi a partir da publicação da Constituição Federal de 1988 que os sindicatos conquistaram certa autonomia frente ao Estado, visto que as associações profissionais ou sindicatos promoveram suas organizações, buscando estruturarem-se de acordo com o próprio regramento estatutário, sem qualquer ingerência, ou seja, sem a intervenção estatal em sua administração que pudesse afetar as atividades desenvolvidas nas entidades, construindo assim, uma liberdade potencializada, como destaca Arouca (2018, p. 67-68):

É a liberdade que tem a associação sindical de agir interna e externamente, sem qualquer ingerência ou intervenção de terceiros, inclusive do estado, vinculado a

sua autorregulamentação (estatuto), ao comando democrático de seus associados (assembléia) e à legislação (hetero-regulamentação).

É imperioso lembrar que, com esse ordenamento constitucional surge a necessidade de adequação da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que ela foi promulgada em outro contexto sob a vigência do Estado Novo, diferenciado da conjuntura atual, ficando essa normatização limitada e sua aplicabilidade é direcionada apenas em casos específicos.

Outro preceito contido na Consolidação das Leis do Trabalho é o da unicidade sindical, explicitado em seu art. 516, que assim dispõe: Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

A Constituição Federal recepcionou o normativo no Inciso II, de seu artigo 8º, com a seguinte redação:

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.

A organização sindical preceituada na Consolidação das Leis do Trabalho começa no artigo 511, com o critério de estabelecer a paridade de representação entre capital e trabalho, por meio da definição das respectivas categorias, profissional e econômica, para logo em seguida, no artigo 513, estabelecer as prerrogativas dos sindicatos. A Constituição Federal ao dizer no Inciso III, do mesmo artigo 8º, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. E segue recepcionando, de forma clara e indiscutível, tanto o critério adotado pela (CLT) na definição de categoria profissional, no artigo 511, como também corrobora as prerrogativas do sindicato contidas no artigo 513 do diploma legal retrocitado.

Por conseguinte, a Constituição Federal mantém a organização sindical da (CLT), com a diferença de que não mais compete ao Ministério do Trabalho definir bases territoriais sindicais, dando essa competência aos próprios trabalhadores, ou seja, reconhecendo autonomia aos próprios interessados. Assim, em determinado município ou região onde não exista organização sindical, a Constituição Federal garante

expressamente aos trabalhadores ou empregadores interessados o direito de reunirem-se com a finalidade de criar seus sindicatos e, ao mesmo tempo, definir a respectiva base territorial, consignando-a no respectivo estatuto social que, a partir de então, passa a reger não só os associados da nova entidade, mas toda a categoria profissional por ela representada.

É por gozar desse amparo constitucional expresso na Lei Maior que essa decisão pertence aos interessados, que tenham definido sua base territorial em área abrangente de vários municípios, não pode, em princípio, ser contrariada. A partir de então, uma eventual ampliação ou redução que se pretenda proceder nessa base territorial somente poderá ser levada a efeito sob a égide do estatuto social pertinente, que é aquele já oportunamente aprovado por ocasião da fundação do sindicato. Por esse entendimento estar-se-ia, ainda que de forma incipiente, cultuando a verdadeira liberdade sindical. Com efeito, a concepção de que outro grupo de trabalhadores possa criar outro sindicato da mesma categoria profissional, por desmembramento do preexistente, sem observar suas normas estatutárias é, ao contrário, a pretensão de negar-se a liberdade de organização sindical. Não obstante que o Ordenamento Jurídico valoriza intensamente o princípio da anterioridade. Imagine-se, por exemplo, o direito de propriedade: sendo todos iguais perante a lei, é proprietário aquele que comprovar ter se constituído como tal anteriormente. O proprietário de um imóvel precisa dessa garantia para realizar obras etc. Tem a mesma natureza a constituição de uma entidade sindical. Reconhecida como sindicato, por atender aos pressupostos essenciais, isso é, às exigências legais contidas no artigo 518, a pessoa jurídica é imediatamente investida nas prerrogativas do artigo 513, consoante expressa o parágrafo único do artigo 520, ambos da (CLT): o reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do artigo 514, cujo inadimplemento a sujeita às sanções desta lei.

Sua administração obedecerá às regras contidas nos artigos 522 e seguintes da (CLT), sendo certo que seu patrimônio é definido no artigo 548 do mesmo diploma legal.

O princípio da razoabilidade sugere que as regras estatutárias aprovadas por aquele grupo de trabalhadores pioneiros na criação do sindicato sejam respeitadas, até porque, goza de plena eficácia o artigo 549 da (CLT), que preceitua o seguinte: A receita dos sindicatos, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos

respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas em lei e nos seus estatutos.

Nesse sentido, se um grupo de trabalhadores que ativam em região onde não há organização sindical de sua categoria profissional se reúnem e, na condição de interessados, com fulcro no Inciso II, do artigo 8º, da Constituição, criam seus sindicatos; aprovam o Estatuto, definem a área geográfica a ser abrangida, elegem a diretoria e efetuam o registro na forma do artigo 558 da (CLT). Esta diretoria, em obediência à norma do artigo 549, elabora seu orçamento anual, tomando por base os bens que constituem seu patrimônio, na forma do artigo 548, prevendo uma receita oriunda dos Municípios que compõem a base territorial por eles definida. A diretoria é idealista, leva sua proposta orçamentária à aprovação da assembleia geral e, como manda o artigo 524, por exemplo, aprova a aquisição de sua sede própria. Assumem compromissos possíveis de ser cumpridos, posto que criteriosa sua previsão orçamentária, com base na área geográfica de que dispõe.

Ainda, no que diz respeito à criação de entidades sindicais, é de ressaltar, que em relação ao sindicato artigo 561, a (CLT) não usa aquela expressão contida no §1º, do artigo 534, em relação à federação artigo 562, que admite a criação de uma nova entidade, desde que preenchidos os requisitos essenciais, inclusive, o de maioria absoluta de um grupo e, ainda sugere a extinção da antiga, caso se reduza a menos de cinco sindicatos filiados.

Portanto, cultivar a autonomia e a liberdade sindical é garantir em caráter definitivo a decisão dos interessados a que se referem os incisos I ao VIII, do artigo 8º, da Constituição Federal, usando para tanto o princípio da anterioridade, no que couber e combinando com as diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda que estas disposições não estejam totalmente de acordo com o que estabelece em sua plenitude, no que diz respeito à autonomia e liberdade sindical, prescrita pela Constituição Federal de 1988.

Para cultivar a liberdade, o intérprete e o aplicador da lei, devem apegar-se, com afinco, ao que dispõem o artigo 513, da (CLT), e o inciso III, do artigo 8º, da (CF), para impedir que outro tipo de entidade usurpe a prerrogativa (direito/dever) do sindicato de defender a categoria. Ao sindicato compete a defesa dos direitos e interesses individuais

ou coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas como já referido.

A plenitude da autonomia e da liberdade consiste na concepção de que ela seja um bem para todos e que cada um estabeleça livremente seus limites. A liberdade não privilegia.

Qualquer tentativa administrativa ou decisão judicial que limite ou dificulte a autonomia e a liberdade sindical, infringirá a norma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que fulmina de nulidade qualquer ato que vise a elidir a aplicabilidade de suas normas.

A autonomia sindical consiste na capacidade de agir das entidades sindicais sem ingerência externa e não se relaciona somente ao Estado, pois o dirigismo sindical pode manifestar-se através da ingerência das entidades de grau superior na organização sindical, ou seja, das federações e confederações, ou, ainda, por pressões do próprio poder econômico do empresariado. Em sistemas onde a liberdade sindical não é garantida, comumente o Estado impõe prévia autorização para a constituição de entidades sindicais ou interfere nos atos da vida destas.

Manglano (1996) acrescenta que além de uma dimensão individual e coletiva, positiva e negativa, também existe uma dimensão estática, relacionada à organização dos sindicatos, que lhes garante a liberdade de regulamentação, direito de estabelecer seus estatutos e as normas que serão regidos, sem a interferência de terceiros; liberdade de representação, direito de eleger livremente seus representantes; liberdade de gestão interna, autonomia administrativa e liberdade financeira; e externa (negociação coletiva, direito de greve e direito de solucionar conflitos coletivos; liberdade de dissolução e suspensão, decorrente da liberação da assembleia geral; e liberdade de constituição de federação e confederação.

Em que pese o direito de greve estar assegurado, com previsão na norma constitucional do no artigo 9º, quanto em lei específica, (Lei nº 7.783/89), há limitação à autonomia sindical, sobretudo, no que se refere às finanças. O inciso IV do artigo 8º da Constituição prevê a contribuição de origem heterônoma, uma vez que prevista em lei. É justamente a contribuição sindical de natureza tributária, anual e que, anteriormente, era obrigatória para associados e não associados aos sindicatos, cujo percentual da rubrica destinava-se para o Estado, Federações, Confederações e agora as Centrais Sindicais,

ou seja, o sindicato não pode prever uma fonte de custeio para cobrir despesas da greve, outra infração a autonomia e liberdade sindical, contrariando a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Sobre essa questão, merece destaque a Convenção sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva de 1949, da Organização Internacional do Trabalho, denominada comumente de Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, que trata da proteção contra os atos de discriminação que objetivam a violação da liberdade sindical em relação ao emprego, como também a proteção contra os atos de ingerência na formação, funcionamento e administração das organizações sindicais.

Avilés (1998, p. 39), sintetiza três formas de atos de discriminação que objetivam a violação da liberdade sindical: a) violação estatal; b) ingerência patronal; c) coerção sindical. A violação estatal pode se dar em um primeiro momento, quando estabelece-se impedimentos para a criação de sindicatos, como é o caso da adoção do modelo de unicidade sindical ou a exigência de certo número de associados para a fundação da entidade sindical, a obrigatoriedade de seu registro perante a um determinado órgão, dando ao Estado o poder de autorizar ou não a sua criação e a limitação de integrantes na direção da entidade sindical. Ou seja, todo ato destinado a dificultar a participação do trabalhador na vida do sindicato, através de perseguições dos representantes dos trabalhadores, coações a impedir o exercício do direito de filiação e até mesmo ameaças direcionadas aos associados de determinado sindicato, viola a autonomia sindical.

A ingerência patronal é conceituada e combatida pela Convenção nº 98, que visa à proteção dos trabalhadores contra atos antissindicais. Esses atos também podem ocorrer em dois momentos distintos. O primeiro, genérico, prévio à contratação de empregados, através da utilização de "listas negras", de modo a evitar a contratação de trabalhadores sindicalizados ou ativistas sindicais, ou através da inserção de cláusulas contratuais antissindicais, de modo a impedir posterior filiação de seus empregados. O momento funcional é marcado através de perseguições na vigência do contrato de trabalho, de modo a impedir a sindicalização, podendo, inclusive, operar-se através de dispensa de empregados.

Já as coerções podem ocorrer em vários momentos e nas mais variadas formas. Uma forma é o conluio entre a empresa e um determinado sindicato, onde o primeiro

beneficia o segundo, admitindo somente trabalhadores filiados a este sindicato ou obrigando seus empregados a se filiarem e permanecerem associados, tendo como ameaça o despedimento.

A conduta antissindical, por vezes não é tão fácil de ser identificada, pois, na maioria das vezes é exercida de forma discreta e não pública, de modo a não mostrar evidências. Invariavelmente o Estado juiz é acionado na resolução de tais conflitos, o que demonstra que a liberdade e a autonomia sindical, s.m.j., ainda parecem estar longe do alcance como direito fundamental e social dos trabalhadores.

### **3 SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DOS SINDICATOS**

A essência da reforma trabalhista estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 é o afastamento do Estado da regulação das relações de trabalho, rompendo-se com o paradigma vigente há mais de 70 anos. A lei deixou de ser o parâmetro mínimo de direitos e as instituições responsáveis pela regulação, mediação e solução dos conflitos estavam sendo esvaziadas ou extintas.

A referida reforma foi impulsionada pelo setor econômico, sem, contudo, tivesse ocorrido qualquer debate com os setores da sociedade, entendimento que foi compartilhado por (REIS e TAVARES, 2019, p. 331), publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v.22 n. 31, 2019:

A chamada Reforma Trabalhista, com a urgência legislativa sem precedentes, foi impulsionada pelos representantes do segmento econômico, valendo-se da oportunidade gerada pela troca de chefia do executivo nacional e do momento de profundo descrédito do vigente modelo de democracia representativa, sem o necessário debate em níveis exigidos pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A reforma trabalhista impôs aos trabalhadores a prevalência do negociado sobre o legislado. Com efeito, ainda que de forma indireta, reforçou as atribuições conferidas aos sindicatos, qual seja a tarefa de representar os trabalhadores nas Negociações Coletivas. Porém, como é de conhecimento público e notório, para o efetivo exercício das prerrogativas atribuídas aos sindicatos faz-se imprescindível que a obrigatoriedade esteja alinhada a um sistema de custeio, do contrário, não haverá exequibilidade de tais prerrogativas. A alteração dos diversos artigos na (CLT) promovidos pela reforma aumentaram as dúvidas e as necessidades de orientações aos representados, assim, um período de transição ao fim da obrigatoriedade seria medida aceitável, visto a intenção de manter algum equilíbrio no sistema sindical e nas relações capital-trabalho.

#### **3.1 O Imposto Sindical Facultativo, as Contribuições Confederativa e Assistencial e a Mensalidade Sindical como Fontes de Custeio**

O Decreto-Lei nº 2.377/1940 atribuiu ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio poderes para baixar normas regulamentares sobre a contribuição sindical e

para fiscalizar a sua cobrança. Foi recepcionado pela Consolidação das Leis do Trabalho e, posteriormente, pela Constituição de 1988, que criou a contribuição confederativa. Desconta-se um dia de salário por ano trabalhado, especificamente no mês de março, de todos os trabalhadores com carteira de trabalho assinada ou de profissionais liberais, em favor do sindicato representativo da categoria ou da profissão. Na falta de sindicato de base, o repasse do valor arrecadado era realizado conforme prevê o artigo 591 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em sua obra Martins (2009, p. 57), destaca que:

[...] Contribuição sindical é uma prestação pecuniária, por ser exigida em moeda ou valor que nela se possa exprimir. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir para a ocorrência do vínculo jurídico. É prevista em lei, nos artigos. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não se constitui sanção de ato ilícito. É ainda cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada, que é o lançamento, feito pelo fiscal do trabalho. [...].

O valor a ser recolhido está previsto no artigo 580 da Consolidação das Leis do Trabalho, tanto para os empregadores como para os empregados, agentes, trabalhadores autônomos e profissionais liberais (art. 578 da CLT). Tem natureza jurídica tributária, conforme artigos 8º, IV, e 149, da Constituição de 1988, e artigo 217, I, do Código Tributário Nacional. A forma e o prazo de recolhimento da contribuição sindical estão estabelecidos nos artigos 582 a 588 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O empregador é responsável por seu recolhimento e deverá fazê-lo anualmente, no mês de março, seguindo os parâmetros fixados no artigo 582 da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitando as alterações que determinam a facultatividade.

A contribuição era devida integralmente quando a atividade laboral for desenvolvida de janeiro a dezembro de cada ano. De outro modo, o recolhimento da contribuição dava-se proporcionalmente aos meses trabalhados no respectivo exercício.

Do total das contribuições arrecadadas dos trabalhadores, dez por cento são repassados à central sindical a qual o sindicato tenha se filiado, conforme artigo 589, II, b, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na falta de pagamento da contribuição sindical, as entidades sindicais têm legitimidade para promover a respectiva cobrança judicial. A representação sindical brasileira é feita por categorias e pelo sistema piramidal, que tem na base o sindicato, no topo a confederação e no centro as federações. As centrais sindicais, embora não

componham essa pirâmide, por serem intercategoriais, foram adaptadas formalmente ao sistema sindical pela Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

O Estado ao instituir a contribuição sindical, remeteu às entidades sindicais o direito/dever de cobrá-las e revertê-las em benefício da categoria representada, razão pela qual sempre foi entendida como parafiscal.

A destinação da contribuição sindical se divide entre o próprio sindicato, federações, confederações, Central Sindical e o Estado, sendo que o último aplica parte da arrecadação à composição dos recursos financeiros destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e ao Seguro Desemprego.

O artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho elenca, de forma exemplificativa, a destinação da arrecadação sindical, sendo certo que a contribuição sindical constitui meio para o fortalecimento de toda a categoria profissional, pois com ela a entidade de classe ganha força para praticar políticas de defesa dos interesses e dos direitos de seus representados perante o empregador, Estado e sociedade, em que pese apenas 60% do valor arrecadado ficar à disposição dos sindicatos.

Entretanto, o direito sindical foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 e pela Medida Provisória nº 873/2019, essa última sem validação, por não ter sido convertida em lei no prazo da Constituição. Ainda que o texto original da Reforma Trabalhista tenha retomado sua validade sobre esse tema, trouxe novamente instabilidade jurídica sobre a questão. Com a alteração de apenas um dos pilares acima, tem-se que a estrutura sindical foi desestruturada e a preservação do sistema claramente ameaçada, impedindo os sindicatos de se organizarem de forma mais eficaz para defender os direitos dos seus representados e resistir à ofensiva empresarial na disputa permanente pela apropriação da riqueza produzida.

As ditas alterações, conforme delineado no capítulo anterior, integraram objetos de duas ações judiciais no Supremo Tribunal Federal (ADI nº 5.794 e ADC nº 55). Os argumentos esgrimados por aqueles que representaram os interesses sindicais na sessão de julgamento da referida (ADI), está à inconstitucionalidade formal da nova disposição legislativa. Sustentados em plenário, tais argumentos fundamentalmente aduzem que a nova natureza conferida à contribuição sindical tinha (e tem) por objetivo atacar as próprias entidades sindicais retirando-lhes, abruptamente, a principal fonte de custeio. Também, pondera-se o desrespeito ao comando constitucional dado pelo legislador, mais

precisamente a parte final do inciso IV do artigo 8º (CF), pois esse dispositivo prevê a criação de novas contribuições para o sistema confederativo, independentemente de contribuição prevista em lei, de modo que essa supostamente estaria representada pela contribuição sindical e, estando previsto na norma constitucional, torna-se, portanto, a ser uma norma autoaplicável e de eficácia plena, modificável apenas por meio de Emenda Constitucional.

Outro ponto argumentado diz respeito à responsabilidade das entidades sindicais, eis que a nova legislação celetista começa a permitir a prevalência do negociado sobre o legislado de modo que a intervenção e representação dos entes sindicais são obrigatórias. E, com a retirada da principal receita para custeio desses entes, se passa a questionar como tal representação seria possível na medida em que limita absolutamente a receita para o funcionamento das entidades, seja na propaganda e mobilização da categoria profissional em suas campanhas salariais, seja na limitação para contratação de equipe técnica de assessoria econômica e jurídica, essenciais para a qualificação da ação sindical.

Nesse sentido, o modelo sindical adotado pelo ordenamento constitucional brasileiro, cumpre premissas de representar categorias, sejam elas econômicas ou profissionais, já que os sindicatos assumem o ônus de representação coletiva, ao conferir assistência para filiados ou mesmo os não filiados, conforme vários julgados nesse sentido. Ainda assim, a facultatividade deveria ser deliberada pelo destinatário final da receita, em seus instrumentos deliberativos formais, uma vez que a premissa básica e universal é a de que o tema devesse ir além do mero interesse individual.

Para o sistema sindical estabelecido pela Constituição Federal o raciocínio de se retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical segue contra o próprio sistema sindical, pelo fato de que apenas os filiados contribuiriam e não a categoria representada, violando, assim, o artigo 113 do (ADCT) na medida em que dispõe que: “a proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro”.

Diante desse contexto, cabe a seguinte reflexão: estaria o processo legislativo, que confere facultatividade a contribuição sindical, eivado de nulidade porquanto deixou de realizar estudos consubstanciados acerca do sistema sindical brasileiro e também sobre o papel dos sindicatos na ordem social? Estaria essa decisão voltada e orientada

pelo comando constitucional, manifestamente pelo impacto financeiro ou orçamentário nas estruturas sindicais, abalando profunda e fulminantemente as receitas e organização dos sindicatos?

Em contraposição às teses que defendem os interesses sindicais, a defesa arguida em sede da Ação Declaratória de Constitucionalidade, bem como dos demais que se demonstraram inclinados pela constitucionalidade da norma hostilizada judicialmente, traçaram-se argumentos jurídicos em que pese o artigo 8º, IV da (CF/88) prever a instituição para a cobrança da contribuição confederativa, atribuindo a competência para as assembleias gerais dos sindicatos, por seus filiados, a sua aprovação e fixação. Ademais, o final do disposto no artigo mencionado, expressamente alude a contribuição prevista em lei. Por fim, o constituinte não definiu estritamente a natureza tributária ou não dessa contribuição e não pré-concebeu o modelo específico, não havendo o que pronunciar sobre a tipicidade tributária fechada. Portanto, inexistente a obrigatoriedade de contribuição parafiscal, como é o caso da contribuição sindical.

O texto constitucional lavrado ao final do inciso IV do artigo 8º da Constituição permitiu que a discricionariedade do legislador ficasse sem definição final. Desse modo, a Consolidação das Leis do Trabalho optou pela disciplina de uma contribuição aos sindicatos, instituída como tributo de natureza parafiscal, não se configurando uma situação constitucionalizada ao ponto de clamar pela exigência de Emenda Constitucional. Ainda sobre a defesa da (ADC), em relação à necessidade de tratamento da matéria por lei complementar, frisa-se que a norma constitucional em questão serve apenas para normas gerais em relação àqueles impostos previstos na própria Constituição Federal, o que não é o caso das contribuições sindicais, as quais enquadram-se como tributos parafiscais voltados para o interesse das categorias profissionais. No entanto, a jurisprudência do (STF) é pacífica naquilo em que versa acerca das contribuições parafiscais, como no julgamento da (ADI nº 2522), que teve como Relator o Ex-Ministro Eros Grau, o qual teve origem no fato do Estatuto da Advocacia ter afastado a contribuição compulsória por lei ordinária, alegando-se, neste sentido, a inconstitucionalidade formal por não haver lei complementar, de modo que o (STF) decidiu pela não necessidade de reserva de lei complementar no que se refere instituição ou extinção de tributos. A hipótese levantada é a de que, se há permissão para que essas contribuições possam ser instituídas e cobradas por intermédio de lei ordinária,

de igual modo essa mesma permissão existe para que tais contribuições possam ser extintas.

A suposta inconstitucionalidade formal, arguida em face da falta do estudo da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro sobre as entidades sindicais, também é atacada pelo previsto no artigo 113 do (ADCT), sob a defesa de que a simples alteração legislativa que retirou a natureza obrigatória não traduziu renúncia ou extinção de receita, mas começou a exigir autorização expressa dos contribuintes, mantendo-se, inclusive, inalterado os dispositivos infraconstitucionais que alude à destinação de receitas, que está prevista no artigo 589 da CLT, preservando a ideia de liberdade sindical perfilada no artigo 8º, V, da norma constitucional que dispõe: “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Naquilo que diz respeito à inconstitucionalidade material, o entendimento da defesa corrobora a existência do sentido finalístico da reforma, afastando-se as chamadas causas legislativas ou os chamados contrabandos legislativos, vez que a aceção da reforma trabalhista foi pautada em consonância com o sentido ideológico da transformação da contribuição de natureza de doação pecuniária e voluntária. Contudo, não desvinculada pela matéria tratada no conjunto da lei e pelo afastamento da constitucionalidade material representaria subversão do sistema sindical pela intenção da unicidade sindical e representatividade ampla. Nesse sentido é observado um sistema de múltiplas fontes de custeio das entidades sindicais, como a contribuição confederativa dentre outras previstas em convenções ou acordos coletivos, devendo-se admitir, neste sentido, a contribuição compulsória por decisão política por parte do legislador na medida em que ocorre uma verdadeira transição do modelo corporativista sindical antes presenciado.

Dessa forma, o (STF) concluiu pelo não conhecimento das 18 Ações Diretas de Inconstitucionalidade apensadas na (ADI nº 5.794) e pela procedência da Ação Declaratória de Constitucionalidade, confirmando o entendimento da não exigência de lei complementar para a extinção dessa contribuição sindical de natureza tributária, até mesmo pelo entendimento já reiterado na Suprema Corte, no sentido de que essas contribuições sindicais não são enquadradas nas definições de tributo em sentido estrito, mas em exações meramente tributárias.

O entendimento traçado também observou que não houve qualquer renúncia de receita, visto que apenas alteraram-se as características da contribuição, mas não a tornaram extinta. Por outro lado, alguns Ministros do Supremo Tribunal, ainda que discordassem da inconstitucionalidade da contribuição sindical, foram unânimes quanto ao entendimento de que a retirada brusca da contribuição acarretaria graves prejuízos aos entes sindicais, chegando ao consenso de que essa retirada deveria ter sido realizada de forma gradual, até mesmo para alocar outra forma de contribuição.

A unicidade sindical, a representatividade compulsória e a contribuição obrigatória, estabelecidos pelo artigo 8º, II, III e IV da Constituição Federal, podem ser tratadas como pilares fundamentais do direito sindical, um tripé de equilíbrio sobre o qual não se justificariam alterações de forma isolada.

Entretanto, a reforma trabalhista em vigor desde novembro de 2017, proposta pelo Poder Executivo como solução para o aumento de postos de trabalho, bem como à adequação da norma legal às decisões jurisprudências, cujo entendimento atribuía que a contribuição sindical compulsória em benefício de sindicatos atentava contra a liberdade de filiação e violava o direito fundamental da liberdade sindical. Sendo assim, tal reforma alterou, dentre outros vários aspectos, aqueles atinentes ao direito sindical. A principal mudança foi a alteração da contribuição sindical, passando de compulsória para facultativa, introduzindo regramentos e requisitos que não se coadunam com a unicidade sindical e com a representatividade compulsória.

Um dos grandes obstáculos à plena efetivação do princípio da liberdade sindical está na forma de financiamento das entidades sindicais para o custeio de sua atuação. No Brasil, a contribuição sindical que recentemente persistia como obrigatória a todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas, também chamado Imposto Sindical, se sua obrigatoriedade afrontava a liberdade sindical, sua retirada de forma abrupta, igualmente, afrontou a liberdade sindical, na medida em que interferiu na arrecadação financeira, gerando prejuízo na efetiva atividade sindical. O pagamento desse imposto vinculava a todos os trabalhadores e empregadores, tendo em conta o enquadramento sindical, legalmente determinado por categorias, decorrente da regra da unicidade territorial. O recurso arrecadado era destinado aos sindicatos locais (60%),

Federações Estaduais (15%), Confederações Nacionais (5%), Centrais Sindicais (10%) e para a Conta Emprego e Salário do Ministério da Economia<sup>5</sup> (10%).

As alterações legislativas introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro, não respeitaram os direitos e garantias fundamentais e sociais dos trabalhadores, eis que os sindicatos têm o dever de assisti-los juridicamente, entretanto, tal direito ficou desatendido. Isso porque, ditas alterações feriram o princípio da proporcionalidade, tendo o Estado legislado de maneira abusiva.

Com as novas regras introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 e as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal e aquelas consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se que a liberdade sindical como direito fundamental e social dos trabalhadores, que padecia de plena efetividade, foi praticamente extirpada da Constituição Federal. Ao alterar a estrutura do regime sindical e seu financiamento, retira-se o custeio das entidades sindicais, sem estabelecer um período de transição ou possibilidade a criação de fontes de custeio alternativas, inviabilizando-as de atuar no exercício das prerrogativas decorrentes da liberdade sindical estabelecida na Constituição, tornando-a extinta.

Posteriormente, em continuidade à reforma trabalhista, sobreveio a edição da Medida Provisória nº 873 de 2019, normatizando sobre as demais formas de contribuições sindicais, estabelecendo regramento rígido, obstaculizando e limitando as finanças das entidades sindicais, introduzindo enormes dificuldades para sua atuação. Entre as principais mudanças está a extinção da cobrança via desconto em folha de pagamento, mesmo quando autorizado pelo empregado e a exigência de pagamento direto pelo mesmo via boleto bancário. Apesar de a (MP nº 873/2019) ter perdido vigência sem que tenha sido convertida em lei, o Supremo Tribunal Federal tem firmado entendimento semelhante ao estipulado pela medida provisória, ou seja, de que a autorização para desconto da contribuição sindical deve ser feita obrigatoriamente de forma individual pelo trabalhador.

Em razão disso, juízes do trabalho ao julgar casos relacionados com contribuições sindicais, fundamentam suas decisões em normas legais vigentes, mas com o mesmo entendimento rígido previsto pela norma não mais vigente, limitando o pleno exercício da representação constitucionalmente conferida aos sindicatos.

---

<sup>5</sup> A Conta Especial Emprego e Salário, ou CEES, integra o Fundo de Amparo ao Trabalhador, administrado pelo Ministério do Trabalho, utilizado para custear o programa de seguro-desemprego, do abono salarial e para o financiamento de ações voltadas à geração de trabalho, emprego e renda.

O que se tem de concreto é que a alteração do direito sindical através da Lei nº 13.467/2017, retirando a compulsoriedade da contribuição sindical de forma abrupta, sem, contudo, possibilitar que os sindicatos se adaptassem ao novel jurídico mantendo as competências e atribuições conferidas às entidades sindicais, por força da Constituição. Somando-se ao fato de que no julgamento das (ADI e ADC), o Supremo Tribunal Federal alterou as regras do direito sindical, estabelecendo um regime híbrido, ou seja, Unicidade Sindical com regramento da Pluralidade Sindical e impôs às entidades um prejuízo que dificilmente poderá ser reparado.

### **3.2.1 Contribuição Confederativa**

A contribuição confederativa destinada ao custeio do sistema confederativo de representação sindical foi instituída pela Constituição Federal de 1988, artigo 8º, IV, cabendo à assembleia geral das entidades sindicais fixarem a contribuição, sendo descontadas em folha de pagamento.

Segundo ao que declarou o Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida em Recurso Extraordinário nº 198.009, ainda na década de 90, sua natureza jurídica tem caráter não tributário, entendimento mantido até os dias hoje.

Não obstante à previsão constitucional, diante do cenário que se instalou após a promulgação da Constituição de 1988, onde os sindicatos, de forma geral, abusaram de suas prerrogativas arrecadatórias, aprovando em suas assembleias elevados valores a título de contribuição confederativa, a matéria foi objeto de frequente apreciação do Poder Judiciário o que culminou na restrição de sua cobrança exclusivamente aos sócios dos sindicatos.

Na opinião de Nascimento (2003, p. 327), embora nítida a intenção do Judiciário em proteger os trabalhadores não filiados às entidades sindicais, tratando-se de uma contribuição instituída para promover o custeio do sistema confederativo, essa deveria abranger todos os integrantes da categoria, uma vez que esse é o modelo adotado no país.

Não é possível concordar totalmente com a opinião do autor, isso porque se estaria admitindo que estipulações estatutárias abrangessem aqueles que não se obrigaram a ele e às deliberações de sua assembleia geral, reforçaria ainda mais os

preceitos corporativos.

Entretanto, a análise então proposta recai sobre a Norma Constitucional e sobre a matéria, de modo que é imprescindível esclarecer, embora discorde-se, o legislador de origem, de modo algum, teve interesse em garantir apenas os filiados à entidade sindical.

Tal entendimento é extraído a partir da interpretação do disposto no artigo 8º, incisos IV e V da Constituição Federal, que culminou com edição da Súmula nº 666 e recentemente, na edição da súmula vinculante nº 40 do Supremo Tribunal Federal, estabelecendo que a confederativa deva ser descontada apenas dos filiados.

Faz-se pertinente destacar alguns fatos ocorridos quando da discussão acerca do que preceitua o artigo 8º, IV da (CF), perante a Comissão de Sistematização no Congresso Nacional, quando houve o exame de emenda apresentada pelo Deputado Gastone Righi, visando justamente limitar a contribuição aos filiados. Ao apreciar o destaque nº 5.586, que objetiva aditar a expressão de seus filiados, restou assim delineado:

"Tem a palavra Sua Excelência:

O Sr. Constituinte Gastone Righi Sr. Presidente, Srs. Constituintes, para ser breve, já que sustentamos e debatemos exaustivamente a matéria, desejaria apenas elucidar o Plenário. A minha emenda visa, única e exclusivamente, aditar ao texto do § 4 a expressão "de seus filiados", para que as contribuições criadas pelos sindicatos se apliquem aos seus filiados, e não indiscriminadamente a toda categoria, mesmo àqueles que não queiram filiar-se a sindicatos, que é um direito assegurado pela Constituição a todos os trabalhadores.

O Sr. Presidente (Jarbas Passarinho). Em votação.

O Sr. Relator (José Fogaça) - Sr. Presidente, no entender da relatoria, já houve manifestação contrária do Plenário, embora nenhuma emenda tivesse sido votada. Houve a retirada de emendas nessa direção. Estou sendo informado pelo ilustre Constituinte Gastone Righi de que o Constituinte Carlos Chiarelli retirou a emenda de sua autoria, a fim de que seja votada a de Sua Excelência.

O Sr. Presidente (Jarbas Passarinho) Em votação.

O Sr. Relator (José Fogaça) A posição da relatoria contrária, por entender que toda a categoria é beneficiária dos dissídios coletivos, da atividade do sindicato. Portanto, ela também deve contribuir. A posição do relator é pela manutenção do texto.

O Sr. Presidente (Jarbas Passarinho) - Passa-se à chamada para votação."

Procedeu-se, assim, à votação, sendo que o Presidente Jarbas Passarinho, 3-°-Vice-Presidente, passou a condução dos trabalhos ao então 4-°- Vice-Presidente, Senador Fernando Henrique Cardoso. Veio o desfecho da votação da emenda que limitaria a contribuição aos filiados:

"O Sr. Presidente (Fernando Henrique Cardoso) A Mesa vai proclamar o resultado: votaram "sim" vinte e três constituintes; votaram "não" cinquenta e dois constituintes.

Total: setenta e cinco votos. Destaque rejeitado."

Importante demonstrar que a posição do constituinte originário era de que a obrigatoriedade de contribuição atingisse toda a categoria representada, em vista de que todos têm benefícios da atividade sindical. A referida votação pode ser conferida no Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento C), de janeiro de 1988.

Esse aspecto histórico foi necessário, eis que não se pode desconsiderar a discussão e aprovação a respeito do texto constitucional. Pois, demonstra com clareza a intenção dos constituintes em direcionar no sentido da abrangência da obrigatoriedade de satisfazer a contribuição, alcançando não apenas os filiados espontaneamente ao sindicato, mas, sobretudo, a todos os integrantes da categoria.

O texto expresso pela ata da Assembleia Nacional Constituinte expressa com clareza, que a prestação pecuniária devida ao sindicato de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição, instituída por prévia aprovação em assembleia geral da categoria, que autorizará o desconto do valor estipulado, não havendo limitação aos trabalhadores filiados, muito ao contrário, houve estabelecimento que essa é devida por todos.

A Constituição de 1988 permite o desconto da contribuição confederativa independentemente da anuência do empregado. Para ele, a referida contribuição tem por finalidade o custeio do sistema confederativo, abrangendo, assim, toda a categoria e não apenas os sócios do sindicato.

Segundo o artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho, porém, uma posição distinta aflora: "os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por estes notificados".

Os sindicatos que mantêm o tipo de cobrança, o fazem através de Norma Coletiva com desconto mensal. Porém, nem todos os sindicatos são adeptos dessa contribuição.

Certamente, a questão central passa pela análise dessa modalidade de contribuição ante a liberdade sindical. Novamente, há que se mencionar a questão do trabalhador não filiado, cuja imposição de tal encargo não deve ser admitida.

Para impor contribuições aos filiados, não seria necessário dispositivo constitucional, bastariam os artigos 545 e 548, b, da (CLT). A contribuição confederativa

vincula a todos os integrantes da categoria, associados e não associados ao sindicato respectivo. Isso porque, trata-se de modalidade de contribuição distinta da contribuição sindical, pois desprovida do caráter tributário, já que, independentemente de lei, é instituída pela própria assembleia de trabalhadores ou empregadores, vinculando, portanto, apenas os filiados.

Sendo livre a associação profissional ou sindical, bem como considerada a garantia de ninguém ser obrigado a filiar-se a determinado sindicato (CF, artigo 8º, *caput* e V), os não associados não poderiam ser compelidos a pagar a contribuição confederativa. Trata-se, portanto, do princípio da liberdade sindical. Pois, se o trabalhador não está obrigado a se filiar, muito menos estará obrigado a contribuir para entidade da qual não faz parte. Somente admite-se o desconto no salário dos sindicalizados, os quais participaram ou poderiam ter participado da assembleia instituidora, sob pena de configurar violação à liberdade sindical individual e autoritarismo do sindicato. Portanto, somente o trabalhador sindicalizado, dado a natureza coletiva e voluntária da contribuição em questão, estará obrigado. Esse, inclusive, é o entendimento majoritário no âmbito do Supremo Tribunal Federal, como veremos adiante.

### **3.2.2 Contribuição Assistencial**

A entidade sindical possui diferentes funções vinculadas à sua própria razão de ser e de existir. Dentre as principais funções destaca-se a primeira e principal função do sindicato, que nada mais é a que a função de representar a categoria, seja ela profissional ou econômica, vale dizer, a função de representatividade nos interesses individuais e coletivos. A função representativa está prevista na norma constitucional (inciso III, artigo 8º CF).

Outra função dos sindicatos, decorrente da função primeira, é a função negocial. O sindicato tem a prerrogativa de participar de negociação coletiva, de modo que, somente o sindicato, e na sua falta, a entidade sindical de grau superior, está legitimado para estabelecer negociação coletiva com finalidade de conquistar ou estabelecer melhores condições de trabalho.

O artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, impõem a participação dos sindicatos na negociação coletiva. O entendimento pacificado é de que essa

obrigatoriedade se limita ao sindicato da categoria profissional, tendo em vista que a empresa é considerada ser coletivo com representatividade suficiente para participar em condições de igualdade na negociação coletiva voltada para acordo coletivo.

A função normativa é decorrente da função negocial. Trata-se de função que cria norma jurídica sobre condições de trabalho, relacionadas à saúde e segurança, direitos das mulheres, jornada de trabalho, valor maior para hora extra e adicional noturno. Essas são algumas das melhorias que um sindicato de forte expressão pode conquistar para sua categoria. Ou seja, revela-se como meio de produção de direito, cada vez dotado de maior relevância no ordenamento jurídico e que se manifesta através de convenções coletivas e de acordos coletivos de trabalho. É por meio dessa função que a entidade sindical cria normas com o intuito de satisfazer os interesses e direitos da categoria que representa.

O reconhecimento das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho estão expresso pela Constituição Federal, cuja norma também incentiva a negociação coletiva em diversos dispositivos, tais como os incisos VI, XIII, XIV, e XXVI, do artigo 7º.

O sindicato também possui função assistencial prestando serviços necessários aos membros da categoria que representa. A assistência é uma função que se encontra presente desde os tempos mais remotos da organização sindical. Entre tais serviços estão os de atendimentos médicos, dentistas, assistência jurídica e, entre outros a educação e formação, que não se consistem em deveres dos sindicatos, mas sim em prerrogativas que eles podem assumir em benefício de seus representados.

Neste sentido, o artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, estabeleceu dentre as prerrogativas dos sindicatos, a de impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. De uma primeira leitura do referido dispositivo, resta, como questão mais importante, a definição da amplitude do texto, especificamente no que tange à imposição de contribuições. Questiona-se então: qual tipo de contribuição o legislador quis fazer menção? Se a contribuição sindical vem expressa no ordenamento jurídico, tal prerrogativa dos sindicatos seria referente a outras modalidades de contribuição?

Não se está referindo-se em quotização sindical, pertinente à contribuição devida pelo empregado filiado à associação sindical, trata-se de subsídios pelos integrantes da

categoria, em conformidade com os seus estatutos e as deliberações de suas assembleias gerais.

A cooparticipação devida a título de encargos de negociação em benefício da associação sindical, exigida ao trabalhador que optar pela aplicação de uma convenção coletiva ou laudo arbitral, não pode ser interpretada como quota sindical. A quota é devida pelo associado, em decorrência do princípio da filiação, enquanto a comparticipação é devida por ambos, ou seja, pelo trabalhador sindicalizado e não sindicalizado.

A contribuição assistencial tem por objetivo custear as atividades assistenciais do sindicato da categoria profissional e sua atuação no processo negocial coletivo. Assim, já é possível proceder à análise de uma diferença fundamental. Em se tratando de atividades assistenciais prestadas pelos sindicatos aos trabalhadores, pode-se afirmar que somente aqueles filiados seriam beneficiados, o que não implica regra absoluta, isso porque, em se tratando de negociação coletiva, acordo coletivo ou convenção coletiva, o instrumento decorrente acaba por abranger tanto os trabalhadores filiados como não filiados à entidade sindical. São nesses instrumentos que as cláusulas de melhorias dos direitos da categoria são estabelecidas, quais seja, cláusula econômica - aumento salarial, majoração dos adicionais de insalubridade, de periculosidade, noturno e de horas extras, entre outros; cláusula social - vale refeição, cesta básica, vale transporte, auxílio previdenciário, dentre outras.

Como se pode evidenciar, todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional são beneficiados pelas funções desenvolvidas pelos sindicatos, sejam através dos serviços assistenciais, seja através das cláusulas econômicas ou sociais, estabelecidas em Normas Coletivas, o que efetivamente justifica a cobrança de todos os beneficiados pelas conquistas. Tais conquistas são eternas e todos os anos devem ser celebrados novamente e, por vezes, há uma forte pressão empresarial para que determinada garantia seja extinta da norma, necessitando de esforço maior da direção da entidade sindical em não renunciar a garantias uma vez consolidadas.

Ao que parece, esse acaba sendo o fundamento principal da instituição da contribuição assistencial pelos sindicatos: abranger todos os trabalhadores que integram a categoria, filiados ou não. Mas tal papel não seria cumprido pela contribuição sindical,

cuja natureza jurídica de tributo acaba justificando sua imposição a todos os membros da categoria?

A contribuição assistencial com a ideia de natureza jurídica de tributo, foi defendida por tempos, cabendo, desde a Emenda Constitucional nº 01/69, à União impor contribuições no interesse das categorias profissionais mediante lei específica, não podendo tal contribuição ser fixada em acordo ou convenção coletiva, muito menos em sentença normativa.

No entanto, prevalece o entendimento de que a contribuição assistencial não ostenta natureza jurídica de tributo, já que não preenche os requisitos do artigo 3º do Código Tributário Nacional. Segundo Martins (2014, p. 139), trata-se de desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsória, decorrente da autonomia da vontade dos contratantes ao pactuarem o desconto em instrumento coletivo.

Para Catharino (1992, p. 18), pode resultar tanto de fonte normativa autônoma (acordo e convenção coletiva) como de fonte judicial, qual seja sentença normativa. Realmente, além de acordos e convenções coletivas, no passado, era comum verificar-se a instituição de tal modalidade de contribuição por dissídio coletivo. O Tribunal, quando provocado, acabava normatizando a respeito em benefício da entidade sindical.

O fato é que contribuição assistencial, também entendida como aquela decorrente da Negociação Coletiva (contribuição negocial), está prevista no artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, que prescreve o seguinte, como prerrogativas dos sindicatos: impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

O referido artigo foi recepcionado pela Constituição Federal, em regra a Contribuição é estabelecida em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, destinando-se ao custeio das atividades assistenciais do sindicato e daquelas decorrentes do próprio processo negocial, inclusive, despesas com eventuais paralisações durante o processo de negociação com as entidades econômicas. Também se entende destina-se em razão da participação e ganho diretamente auferidos através das negociações coletivas para obtenção de novas condições de trabalho para toda a categoria por ele representada, cujo reconhecimento está expresso pelo artigo 7º, inciso XXVI da

Constituição Federal, legitimando que toda a categoria beneficiada tenha sua quota de participação para obtenção destes resultados.

Pertinente, *in casu*, a lição doutrinária de Russomano (1998), em seus comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, quando ensina que:

[...] tendo o sindicato à representação exclusiva em determinada base territorial, quanto a certa categoria econômica ou profissional, e, por conseguinte despendendo valores para a defesa dos respectivos interesses, tanto *gerais* como *abstratos* de tal categoria, nada seria mais plausível, a guisa de exemplo, do que impor-lhes contribuições para permitir a cobertura dessas despesas incorridas com a propositura de dissídios coletivos que beneficiaram toda a categoria e não apenas os trabalhadores ou empregados sindicalizados.

Os ensinamentos doutrinários nos apontam para a seguinte compreensão a respeito da referida contribuição, no que diz respeito à categoria e sindicalização. A primeira é a atividade preponderante de determinada empresa ou grupo, que é denominada de categoria econômica e, conseqüentemente, seus empregados pertencerão à categoria profissional do seguimento, por exemplo: metalúrgicos, comerciários, vigilantes, bancários, indústrias químicas, papel, borracha e tantas mais.

Quando o indivíduo é contratado por uma empresa das classes mencionadas, automaticamente, estará vinculado à categoria profissional respectiva da qual pertence à empresa, resultando no enquadramento sindical obrigatório previsto em lei que independe da vontade, acontece de forma automática, sendo uma mera questão de classificação e por isso resume-se o fato do imposto sindical ter papel obrigatório. Já a sindicalização ou filiação, é ato unilateral daquele trabalhador pertencente a uma das categorias profissionais, por opção livre de sua vontade em preencher a ficha de filiação do seu Sindicato, passando a contribuir mensalmente com a taxa de filiação, ou dito de outra forma, a mensalidade sindical, fulcro no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal.

Não se pode trocar os papéis de filiação com o de vinculação sindical (categoria profissional ou econômica) e, tampouco com contribuição assistencial ou negocial. A primeira é de livre vontade, a segunda é a condição de todo trabalhador vinculado a uma categoria profissional por ocasião do enquadramento sindical definido por ele e, por fim, esta última, a mais legítima de todas, já que decorre de um resultado amplo através de negociações coletivas em benefício de toda a categoria vinculada, associada ou não ao sindicato.

Portanto, em se tratando de representação sindical de categoria profissional e, como o sindicato não atua somente em prol de seus sindicalizados e filiados, mas, sobretudo, por todos os integrantes da categoria abrangida, de modo que o resultado positivo (aumento salarial e cláusulas mais benéficas), o qual resulta de uma negociação coletiva e da assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo de Trabalho, deverá ser estendida a todos os membros da categoria, nada mais justo que a entidade de classe perceba a contrapartida de cada trabalhador beneficiado pelas referidas Normas Coletivas.

Assim, se todos os empregados de uma categoria profissional se beneficiam da proteção, das conquistas e benefícios em matéria de remuneração e de condições de trabalho, resultantes das referidas normas, não há razão para que aqueles empregados não filiados não assumam os mesmos ônus que cabem aos empregados filiados em relação à contribuição assistencial.

Na realidade, as convenções coletivas de trabalho constituem fonte formal de direito, erigido à categoria de direito fundamental e social constitucionalmente reconhecido, consoante dispõe o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. As cláusulas ali previstas atribuem às empresas obrigação de efetuar o desconto e o recolhimento da referida contribuição assistencial aos cofres do sindicato.

A contribuição assistencial é decorrente da participação do sindicato nas negociações coletivas, as quais atingem não apenas os associados, mas a todos os integrantes da categoria econômica ou profissional. É, portanto, a contribuição mais legítima que existe no âmbito das entidades sindicais, porquanto os recursos são indispensáveis para cobrir despesas próprias de todo o processo de negociação, o qual demanda a contratação de profissionais especializados, não só da área jurídica, como também da área econômica entre outras, inclusive, cobrir despesas que resultaram das paralisações ocorridas no processo negocial.

Não se desconhece que o ideal em um regime de liberdade sindical plena, seria que somente os associados do sindicato custeassem a sua entidade, porém, existiria, nesse caso, um problema: o que fazer com aqueles que não são filiados e de igual forma são beneficiários das vantagens auferidas através de normas coletivas.

Mormente tais premissas, o fato é que não há no Brasil tal tipo de liberdade sindical, pois a própria Constituição mantém a representação sindical por categoria

profissional ou econômica e em base territorial mínima (CF, art. 8º, II). Ou seja, a partir do ato de sua admissão, o trabalhador já passa a integrar determinada categoria profissional e, por consequência, passa a ter automaticamente o seu sindicato representativo.

Avultam, no caso, as despesas necessárias à condução de um processo exitoso de negociação coletiva, a qual beneficiaria a toda a categoria profissional. Nesse contexto, a contribuição assistencial é a mais justa das contribuições, de modo que as deliberações tomadas em assembleia, inclusive aquelas pertinentes às contribuições, atingiriam não só os associados, mas todos os trabalhadores que integram a categoria profissional.

Tal como prevê o artigo 513, alínea "e", da (CLT), recepcionado pela Constituição de 88, é prerrogativa do sindicato impor contribuições aos integrantes de sua categoria, estando amparada a instituição da contribuição, ainda, no princípio de solidariedade que rege a relação entre os integrantes de uma mesma categoria profissional ou econômica. Por outro lado, o artigo viola o direito fundamental à liberdade sindical para qualquer determinação que crie obstáculo aos sindicatos de instituírem em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, cláusula de contribuição assistencial custeada por todos os integrantes da categoria, exceto se houver a discordância expressa e individual do empregado.

Ora, as contribuições são instituídas não pela diretoria do sindicato, mas sim, pela assembleia geral, entidade máxima de qualquer associação e que exerce soberania nas suas decisões. Neste sentido, as determinações que objetivam impedir a implantação da referida contribuição, são nefastas às decisões tomadas em assembleias dos trabalhadores, caracterizando-se uma interferência indevida na soberania desta instância decisória da entidade e que tem base constitucional. Partir do pressuposto que toda a decisão de assembleia caracteriza um ilícito ao instituir uma contribuição apresenta-se mais ofensiva à liberdade sindical, comparado a eventual cobrança de contribuição indevida de um trabalhador.

A partir de tais premissas, surge a seguinte pergunta: poderiam os trabalhadores da categoria profissional, não filiados ao sindicato, renunciar os benefícios obtidos das negociações coletivas? Por certo que não. Por sua iniciativa, torna-se incabível cogitar sobre renúncia de direitos, dada sua condição de subalternidade na relação com capital e trabalho. Tampouco a entidade sindical poderia propor tal condição, de modo que a

alteração da legislação trabalhista (Lei nº 13.467/2017), principalmente visa estabelecer a facultatividade da contribuição sindical e criar embaraços para quaisquer outros tipos de cobrança por parte dos sindicatos, não retirando a obrigatoriedade de representação, constitucionalmente conferida aos sindicatos, a qual permanece hígida.

A contribuição assistencial é a cobrança mais justa dentre as contribuições, primeiramente porque é decidida em assembleia geral onde os integrantes da categoria podem participar e decidir pelo desconto, bem assim, o valor a ser descontado para o custeio das despesas das negociações coletivas. Em continuidade, porque promove, no caso, a isonomia perante os integrantes da categoria profissional.

Não se mostra justo e razoável que apenas uma parte dos beneficiários (os filiados) se responsabilize pelos custos, quando os demais (não filiados) beneficiam-se das mesmas conquistas do sindicato, sem, contudo, arcar com quaisquer valores.

Assim, nesse cenário, estar-se-á diante de um desestímulo à filiação, visto que, a não ser por questões ideológicas ou para assegurar a liberdade positiva da filiação, a qual compreende o direito de filiar-se ou de manter-se filiado ao sindicato, de votar nas assembleias e, inclusive, disputar e eleger-se para cargos de administração e representação sindical, dificilmente um trabalhador promoveria sua filiação, pois perceberia em iguais proporções as vantagens conquistadas pelos filiados quando das lutas em negociação coletiva, através dos sindicatos de classe sem ter que arcar com nenhum ônus.

A par disso, pertinente transcrever a lição de Santos (2005), sobre a matéria:

Para reverter o processo de descoletivização e atrair novos membros deve haver promessa que os sindicatos terão a capacidade de reacender a antiga chama da participação e de revigoramento do poder político necessário na agregação de forças, como legítimo representante dos trabalhadores nas negociações coletivas.

No entendimento do autor (2005), a lógica de descoletivização, só se dará com o fortalecimento dos sindicatos, através de formação de uma estrutura (assessoria econômica, assessoria jurídica, propaganda, entre outras), que necessitam de custeio para financiar tais atividades, a exemplo do sindicato da construção civil de São Paulo, delineado no capítulo anterior.

Por esta interpretação, não há cogitar que a cobrança da contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria profissional importa em violação do preceito constitucional de liberdade de associação e sindicalização, de que tratam os artigos 5º,

inciso XX e 8º, inciso V da Constituição Federal, muito ao contrário, ela é resultado de um processo de coletividade baseado pela liberdade sindical.

A participação financeira do trabalhador representada pela contribuição assistencial não implica na associação obrigatória ao sindicato, eis que está apenas dando sua parcela de contribuição em contrapartida aos benefícios auferidos quando da negociação coletiva auferida através das Normas Coletivas.

### **3.2.3 Mensalidade Sindical**

As associações de qualquer natureza são constituídas a partir da vontade dos seus fundadores, cuja materialização ocorre por meio do estatuto, elaborado em assembleia, que conterà, dentre outros elementos, seus objetivos sociais, disposição de cargos e forma de financiamento de suas atividades, na maioria das vezes mediante contribuição financeira que ficará a cargo de cada filiado, bem como sua forma de extinção. Especificamente, os membros dessa entidade, por conta das necessidades de manutenção da associação, decidem, em assembleia, por fixar um valor periódico a ser pago por todos eles, uma espécie de mensalidade.

Com relação às entidades sindicais, a situação é semelhante. De acordo com o artigo 548, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho, constitui patrimônio das associações sindicais, dentre outras, as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais. Trata-se da mensalidade sindical, cujo conteúdo traz consigo a ideia de financiamento do sindicato pelos integrantes do corpo associativo.

Em se tratando de associação, a referida contribuição deverá ser decidida em assembleia para então ser fixada no estatuto da entidade sindical, com o objetivo de vincular aqueles que livremente a ela se filiaram.

A mensalidade sindical não tem natureza tributária, trata-se de contribuição de natureza privada. O termo "contribuição", inclusive, aparece mal-empregado já que não se trata de tributo.

Em princípio, não se percebe que a mensalidade sindical encontre problemas perante a liberdade sindical, considerando ser entendimento pacífico à vinculação apenas dos filiados. Entretanto, a adoção de cláusulas de segurança sindical pode gerar certo

conflito, como, por exemplo, cláusulas que impliquem filiação ao sindicato e consequente contribuição para fins de obtenção de determinada vaga ou manutenção do vínculo contratual. Por incrível que parece, há algumas normas coletivas que estabelecem tais premissas, da mesma forma, algumas empresas têm ajuste com determinadas entidades sindicais para que no ato da contratação, sua filiação seja assinada juntamente com os demais documentos do contrato.

Não obstante o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a respeito, as cláusulas de segurança sindical *Closed Shop*, *Union Shop*, *Maintenance of Membership*, *Agency Shop* e *Check off*,<sup>6</sup> além da conduta discriminatória que resulta de suas aplicações, implicam na violação da liberdade sindical. À discriminação impõem prejuízo injustificado ao trabalhador não filiado ao sindicato. Igualmente, incidem em violação à liberdade sindical em seu aspecto negativo, haja vista a sindicalização forçada que acabar por resultar.

O processo de desconto deve ser precedido de prévia autorização do trabalhador, nos termos do artigo 545 da (CLT). Da mesma forma, eventual conduta do empregador voltada a obstar a realização do desconto ou do repasse de recursos ao sindicato beneficiado implica ofensa à liberdade sindical em seu aspecto coletivo, considerando-se que a entidade sindical depende de tais valores para desenvolver suas atividades voltadas à defesa daqueles que representa.

Em um sistema jurídico ideal em que prevaleça a liberdade sindical com toda a amplitude possível, os sindicatos têm suas atividades custeadas apenas pela mensalidade sindical paga por trabalhadores e empregadores filiados aos seus respectivos sindicatos.

Por certo, o baixo índice de filiação sindical atua como obstáculo a tal objetivo. Entretanto, os sindicatos devem buscar junto aos seus potenciais representados o reconhecimento de sua legitimidade e importância, objetivando a ampliação do número de adesões e a consequente independência financeira indispensável à sua atuação.

Tal busca está estabelecida no artigo 548, letra "b", da Consolidação das Leis do Trabalho, recepcionado pela Constituição Federal no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal que assim dispõe: "É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato".

---

<sup>6</sup> Tradução: (Loja fechada, loja sindical, manutenção de membros, loja da agência e check off).

Além do estatuto, a ata de assembleia geral da entidade sindical também é fonte formal de sua exigibilidade. Por não se fundar em lei especial e por ser voluntária, a mensalidade dos sócios não conta com natureza jurídica tributária, não se sujeitando, em decorrência às limitações legais próprias dos tributos.

São dois os requisitos exigidos para sua cobrança: a filiação sindical, previsão estatutária e aprovação em ata de assembleia geral. A partir do momento em que se filia ao sindicato, seja ele patronal ou profissional, o associado adere automaticamente às suas normas estatutárias, devendo contribuir com a mensalidade, se assim estiver estipulado no estatuto da entidade. A falta de pagamento da mensalidade sindical permite a exclusão do sócio pela diretoria da entidade.

Destaca-se, por pertinência, à filiação é requisito para aqueles que pretendem candidatar-se a um dos cargos da entidade sindical, com efeito, a não ser por questões ideológicas ou para assegurar a liberdade de filiação, possibilitando votar nas assembleias e, inclusive, disputar e eleger-se para cargos de administração e representação sindical, dificilmente um trabalhador promoveria sua filiação a uma determinada entidade classista.

Não se pode desconsiderar, que em períodos de crise, desemprego, suspensão de contratos de trabalho, trabalhos intermitentes ou em *home office*, imposto a classe operária tanto pela reforma trabalhista, quanto pela pandemia da (COVID), são fatores que impedem os trabalhadores de buscar sua entidade representativa, caso em que a filiação passou a ser objetivo um pouco mais distantes das entidades sindicais.

### **3.3 O enfraquecimento dos sindicatos como consequência da retirada das arrecadações**

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), sancionada na íntegra pelo então Presidente da República, Michel Temer, alterando o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente desde novembro/2017, solucionou parte das discussões trabalhistas para a classe empresarial, se considerarmos a livre negociação e a proposta de acordo entre as partes interessadas.

A atual lei determina que as contribuições devidas aos sindicatos pelos integrantes de grupos econômicos ou profissionais e das profissões liberais

representadas pelas citadas entidades, a chamada contribuição sindical, sejam descontadas dos empregados e recolhidas aos sindicatos pelos empregadores e profissionais liberais, desde que expressa e previamente autorizadas.

Assim, os empregadores estão compelidos a deduzir da folha de pagamento dos empregados referente ao mês de março à contribuição sindical dos trabalhadores que venham a autorizar expressa e previamente o seu recolhimento no tocante aos determinados sindicatos.

Deste modo, os trabalhadores que não se encontrarem laborando no mês em que se destina o desconto da contribuição sindical e que possam vir a autorizar expressa e previamente o recolhimento, serão deduzidos no primeiro mês que sucede ao do reinício das atividades de trabalho exercido.

Logo, a contribuição sindical terá seu recolhimento, de uma vez só, sendo anualmente, conservadas as mesmas necessidades atuais, tais quais: o pagamento de um dia trabalhado, para os empregados, não importando o modo da mencionada remuneração, e para os empregadores, sendo de forma proporcional ao capital social da firma ou empresa (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

Nesse ínterim, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso V, estabeleceu que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”, mostra que o empregado ou empregador não está obrigado a filiar-se a algum sindicato. E com base nesse mesmo artigo em seu inciso IV, o texto trata do desconto em folha de pagamento, o qual será fixado pela assembleia geral. Esclarecendo melhor o que foi citado anteriormente, o artigo 8º, inciso IV, diz que: "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".

A lei nova passou a tratar de forma abrangente sobre diversos dispositivos trabalhistas que, com toda certeza, está produzindo intensas alterações no vínculo entre o capital e o trabalho, bem como em torno dos trabalhadores e de suas entidades sindicais, e por fim, em torno da sociedade e da Justiça do Trabalho. Com relação a esta última, não existem dúvidas de que irá ter seu futuro modelado, tendo como base os reflexos de todas essas alterações, na medida em que essas irão ocorrendo e se solidificando.

É pertinente frisar, que mesmo antes das alterações normativas (Reforma Trabalhista), as modalidades de financiamento sindical não feriam a liberdade sindical, sobretudo, porque o constituinte originário através da Comissão de Sistematização no Congresso Nacional, ao tratar acerca do que preceitua o artigo 8º, IV, da Constituição Federal, aprovou o texto constitucional sem restrição às contribuições sindicais para o sistema confederativo, em razão das prerrogativas e atribuições impostas aos sindicatos, respectivamente, que deve representar e prestar assistência a todos os trabalhadores integrantes da categoria.

E com essa linha de raciocínio, os sindicatos desempenhavam até a aprovação da Lei nº 13.467/2017, um forte papel social na materialização da democracia. Entretanto, após as aludidas alterações, a arrecadação dos sindicatos (patronal e profissional) diminuiu significativamente no Brasil em 2019. Uma primeira e forte queda de 86% já havia se verificado em 2018, primeiro ano após a Reforma Trabalhista, quando a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, comumente chamado de Imposto Sindical, teve sua obrigatoriedade eliminada.

A crise econômica e a agenda de reformas apresentada pelo Governo Temer foram os primeiros fatores a impactar esse processo de descapitalização do movimento sindical brasileiro. A recessão da economia brasileira, iniciada ainda em 2016, fez o desemprego crescer gradativamente e manter-se em um patamar elevado. Isso acabou direcionando milhares de brasileiros para a informalidade como solução à inatividade, impactando na queda de filiados e na arrecadação das entidades. Sem uma vaga formal, o trabalhador não se filia e nem contribui para as entidades sindicais. Paradoxalmente, é este momento em que ele mais precisa do sindicato e de suas equipes de assessoria para proteger seus direitos individuais e coletivos.

Assim, a queda na receita coincidiu com o período em que o patamar de sindicalização do trabalhador brasileiro também se reduziu. A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (IBGE) nos mostra que o nível de filiação sindical atingiu a menor marca nos últimos sete anos em 2018: 12,5% das pessoas ocupadas estavam associadas a algum sindicato<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> O número de sindicalizados no Brasil nunca foi alto, mas vem caindo, em função de vários fatores, entre eles o alto nível de informalidade e precariedade das ocupações.  
<https://www.gazetadopovo.com.br/republica/taxa-sindicalizacao-reforma-trabalhista0onad-continua-ibge/>

Dados consolidados do ano da Reforma e dos dois anos seguintes apresentam a demonstração inequívoca do efeito avassalador que a extinção da obrigatoriedade trouxe para as finanças das entidades sindicais, fortemente dependentes da contribuição sindical, anteriormente chamada de Imposto Sindical.

Na tabela abaixo observam-se os resultados:

ARRECADAÇÃO DO IMPOSTO SINDICAL (em milhares de reais)			
	2017	2018	2019
SINDICATOS	1.499,9	138,4	24,3
FEDERAÇÕES	398,4	36,0	6,6
CONFEDERAÇÕES	213,3	19,8	2,5
CENTRAIS SINDICAIS	153,5	13,3	3,6
<b>TOTAL</b>	<b>2.265,1</b>	<b>207,5</b>	<b>37,0</b>

Fonte: <https://www.poder360.com.br/>

Em 2018, primeiro ano da implantação da nova contribuição sindical, houve uma redução abrupta dos recursos arrecadados a esse título pelo movimento sindical. A queda foi da ordem de 90% na principal fonte de custeio de centenas de entidades no Brasil. A queda de arrecadação das federações, confederações e centrais sindicais foi equivalente, mostrando-se na ordem de 91%.

A queda em 2018 representou uma redução monetária de R\$ 1,9 bilhões de reais para o sindicalismo brasileiro: a arrecadação total da contribuição caiu de R\$ 2,1 bilhões para R\$ 194 milhões.

Em 2019 previa-se que a situação poderia piorar, o que veio a acontecer com a publicação da Medida Provisória nº 873/2019 em 1º de março, determinando que o pagamento da contribuição dos empregados que concordassem em pagar deveria ser por meio de boleto bancário, extinguindo-se a obrigação dos empregadores de descontar os valores em folha de pagamentos e repassarem às entidades correspondentes. Embora a Medida Provisória tenha perdido sua eficácia e não surtiu mais efeitos, durante sua vigência, que durou até junho daquele ano, trouxe enorme insegurança jurídica às relações entre trabalhadores e empregadores, bem como com as entidades sindicais.

Com efeito, a arrecadação da contribuição sindical sofreu nova queda em 2019, de cerca de mais 80% sobre o ano anterior. Se compararmos o período entre 2019 e 2017, último ano antes da reforma, chegou-se à cifra de 98% de redução nas receitas das

entidades sindicais. Significa que a arrecadação dos sindicatos de base reduziu de (R\$ 1,5 bilhões) para (R\$ 24 milhões) em sua arrecadação total no país, valores que levaram a uma nova onda de cortes e adequações. Segundo Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico nacional do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), “a extinção da contribuição fragilizou as entidades”.

Um dado positivo é que as entidades perceberam um aumento no número de associados desde o início da reforma. No Sindicato dos Trabalhadores (SINTRACON/SP), a quantidade de filiados passou de 19 mil, em dezembro de 2017, para 69 mil em abril do mesmo ano, de acordo com o presidente, Antonio de Sousa Ramalho: "O nosso trabalho de campo aumentou, deslocamos parte da equipe que antes tinha funções internas para ir até o canteiro de obras, para ouvir as demandas da categoria. Mas o que a gente também percebe é que muitos trabalhadores passaram a procurar espontaneamente o sindicato para se filiar."

Ele diz que a reforma está mudando a imagem que o trabalhador faz do sindicato: “Com a economia fraca e o desemprego perto de 13%, aumentou a insegurança, sobretudo, em relação às novas formas de contratação, como o trabalho intermitente.”

A queda de recursos antes relatada obrigou os sindicatos a reavaliar suas despesas para sobreviver e manter suas atividades, principalmente num período de fortes problemas para o fator trabalho na sociedade, em que a ação dos sindicatos é mais necessária: precarização das relações de trabalho, informalidade, ataque a direitos conquistados e forte desemprego. Os movimentos então chamados de remédios amargos passaram por demissão de funcionários, desfazimento ou locação de imóveis próprios, redução de frotas de veículos e reformulação dos serviços prestados aos associados, inclusive serviços médicos.

Pertinente demonstrar como esse remédio amargo foi aplicado em algumas entidades sindicais: no Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços (SINDEEPRES/SP) a frota de veículos próprios teve de ser reduzida pela metade, de 33 para 15 e parte dos funcionários agora desloca-se de ônibus para promover ações nas empresas. Com as evidentes perdas em deslocamento que se acaba por reduzir o potencial de atendimento, reflexo instantâneo das ações. Foram desativados três dos 14 andares da sede, no centro de São Paulo. Os espaços foram alugados ou

vendidos. E, por fim, estão vendendo um imóvel que era usado para atividades de apoio em Santos e um terreno na cidade de Ilha Comprida.

Os representantes do Sindicato dos químicos de São Paulo também estão reduzir o seu alcance geográfico e a aproximação com a categoria ao fechar as quatro subsedes. Os imóveis, que são próprios, ficarão sem uso por tempo indeterminado.

Outra entidade que precisou desfazer-se de patrimônio da categoria para equilibrar contas e cortar serviços, neste caso de lazer e recreação, foi o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Porto Alegre/RS. O sindicato vendeu a sede campestre na região rural de Gravataí/RS, local de recreação dos associados, um terreno na zona norte da capital gaúcha e a própria sede da entidade, um prédio histórico e emblemático para a categoria. Hoje, a área administrativa do sindicato está alojada junto à escola profissionalizante do Sindicato, Escola José Cesar de Mesquita, que ainda resiste.

Houve cortes nos serviços prestados aos associados, como por exemplo, no sindicato dos trabalhadores da construção civil de São Paulo, onde as reduções praticamente extinguíram o setor prestador de serviços médicos aos filiados: “Dos 450 funcionários, ficaram 150. O atendimento foi mantido porque fizemos uma parceria com uma entidade do setor, mas quase todos os médicos contratados do sindicato foram demitidos”, diz o presidente do SINTRACON-SP, Antonio de Sousa Ramalho. “O desafio agora é continuar oferecendo benefícios sem poder aumentar a despesa. Essa matemática virou rotina. Infelizmente, a reforma pegou quase todo mundo desprevenido”, continua Ramalho. O (SINTRACON-SP) também teve de vender uma subsele que ficava em Taboão da Serra, na Grande São Paulo.

Com a redução de subsedes e veículos, os sindicatos diminuíram sua capacidade de alcance e atendimento aos trabalhadores e, conseqüentemente, a representatividade sindical. Buscando reagir, as entidades aumentaram o seu trabalho de ações nas ruas, deslocando as equipes remanescentes, que faziam atividades internas, para o trabalho em porta de fábrica ou local das obras. Isso também foi essencial para expandir o número de filiados. “Com a economia fraca e o desemprego perto de 13%, aumentou a insegurança, sobretudo em relação às novas formas de contratação, como o trabalho intermitente”, afirma Sousa Ramalho, que reúne os trabalhadores da construção civil da capital paulista.

Um dos efeitos percebidos após a reforma trabalhista é o aumento da intensidade das ações de rua de muitos sindicatos, seja com mais mobilizações nas portas de fábricas voltadas à mera defesa de direitos não respeitados pelos empregadores, seja no maior esforço direcionado a aumentar a quantidade de filiados. A maior parte das entidades diz ter reforçado o trabalho de campo, mesmo com um quadro de pessoal mais enxuto após as reduções dessas equipes, no geral.

O dado positivo é que esses movimentos parecem surtir efeito. Algumas entidades têm percebido um aumento no número de associados desde o início da reforma, como foi o caso do (SINTRACON-SP), que passou de 19 mil filiados (12/2017), para 69 mil em (04/2019), de acordo com o presidente Sousa Ramalho, embora a estagnação no período pandêmico.

Na área da assessoria técnica aos sindicatos, também houve dificuldades. Principal organização de apoio e assessoria do movimento sindical, o (DIEESE) que desde 1955, faz pesquisas de preços e de desempregos, assessoria econômica, capacitações rápidas e cursos de graduação, pós-graduação e extensão na área de economia, sindicalismo e trabalho para sindicatos e trabalhadores. O coordenador do DIEESE no Paraná, Pablo Diaz justifica a necessidade de prestação de assessorias qualificadas às entidades sindicais: "Em função da necessidade de ter contraponto técnico, baseado em estudos estatísticos, o movimento sindical viu a necessidade de criar uma instituição para atender ao trabalhador. Os sindicatos precisam saber quanto custa A cesta básica. Um salário digno representa uma vida digna. O DIEESE foi criado, justamente, para produzir essas pesquisas."

Tendo como fonte de financiamento apenas as mensalidades pagas pelas entidades sindicais filiadas e eventuais convênios com órgãos públicos, esse departamento vem enfrentando dificuldades para garantir a continuidade de seus trabalhos, já afetados pela redução de profissionais contratados. O diretor técnico nacional Clemente Ganz Lúcio confirma: "O ajuste não foi pequeno e não descartamos mais cortes (...) a interrupção de uma parceria nos leva a perder um funcionário que tinha sido treinado por décadas".

O corte no quadro de pessoal não afetou apenas os sindicatos, o próprio (DIEESE) que até o último ano tinha uma equipe de 360 pessoas, reduziu sua equipe para apenas 230 empregados. A estimativa do órgão para o estado de São Paulo é que

cerca de 100 mil empregados diretos e indiretos que atuam em entidades sindicais foram afetados pela reforma.

Outra repercussão possivelmente indexada à Reforma Trabalhista é a desaceleração na criação de novas entidades. Em 2017 o montante de 375 entidades do tipo foi constituído no país, contra apenas 192 em 2019. Mesmo assim, o número total de sindicatos no Brasil sofreu poucas alterações com a reforma trabalhista. De julho de 2017 até dezembro de 2019, 525 entidades foram aprovadas e 111 tiveram o registro cancelado. Como verifica-se as alterações nas normas não foram capazes de reduzir o número de sindicatos, um dos argumentos alardeados para justificar as referidas alterações.

Assim, não é exagero dizer que a ação política gerada a partir do Executivo Federal com a posse de Michel Temer, de promover a Reforma Trabalhista e alterar as regras da contribuição sindical trouxe prejuízos objetivos e inegáveis à atuação das entidades sindicais, enfraquecendo-as em suas ações cotidianas.

É pertinente demonstrar que o papel do Estado na sociedade contemporânea é tema abordado de forma expressiva por cientistas políticos de diversos matizes. Encontraremos abordagens às vezes excludentes, às vezes complementares. Os keynesianos atribuem-lhe o papel de indutor econômico; os liberais querem o Estado fora de qualquer ação econômica; outros defendem um papel de protetor das classes mais desvalidas; ainda há os que os tratam apenas como uma “invenção” para controlar a classe trabalhadora e permitir a apropriação de riqueza pela classe dominante (ENGELS, 1884, p. 102). De qualquer forma, pelo menos espera-se que o Estado atue no sentido de equilibrar ou garantir condições equilibradas para uma vida já competitiva por natureza. Afinal, todos nós sustentamos a estrutura estatal.

A situação brasileira em meados da metade da última década mostrava-se um país em que o desemprego aumentava, a inflação ameaçava corroer salários e a atividade econômica patinava. Nessas situações, a teoria econômica dividiu-se em dois remédios: o cíclico e o anticíclico. Um reforça a situação e a acelera; o outro freia o processo e conduz a sociedade ao novo cenário.

A solução proposta pelo Executivo Federal e transformada em lei pelo Congresso Nacional não parece ser anticíclica, ou seja, não transmitia força para interromper o ciclo negativo.

Como pode-se evidenciar, o cenário já era de crescimento da informalidade e precarização das relações de trabalho, um cenário que retira os trabalhadores e empregadores do cenário tributário, v.g., (deixam de contribuir com Previdência) e sindical (deixam de participar financeiramente de suas respectivas entidades). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) calculou a taxa de informalidade do mercado de trabalho em 40,8% no trimestre finalizado em julho de 2021. Com isso, espera-se que irá ocorrer o aumento das dificuldades das entidades sindicais em manter suas atividades.

Quanto mais trabalhos informais e quanto mais postos de trabalho precário, menos recursos terá o sindicato para defender os direitos dos trabalhadores em geral, inclusive daqueles que caem na informalidade e na precariedade. Menores serão os salários, maiores serão as jornadas e os acidentes de trabalho e mais necessária será a ação sindical. E menos forças terão as entidades sindicais.

Outra consequência das propostas cíclicas, ou seja, que reforçam o cenário negativo ao invés de interrompê-lo é a concentração de renda. Parece evidente que, quanto menores os salários pagos, maior a concentração de renda. Ou seja, menos recursos serão apropriados pelo fator trabalho e mais recursos serão apropriados pelo fator capital. Ocorre que outro processo acontece simultaneamente dentro do fator capital. A concentração de renda não ocorre de forma harmônica para todos os empregadores: aqueles que produzem para o mercado interno ou atuam em comércio de pequena escala verão seus consumidores reduzirem suas rendas ou perderem seus empregos. Logo, eles irão reduzir seu poder de compra, com consequências também para estes empregadores (comerciantes e produtores para o mercado interno), que, por sua vez, terão dificuldades de arcar com suas obrigações fiscais e trabalhistas. O círculo vicioso é implacável, mas poderia ser quebrado por uma ação anticíclica do poder político, seja por políticas públicas, seja pelo aparato legal.

Importante destacar que este processo de empobrecimento do movimento sindical tem repercussões que irão além do atendimento aos trabalhadores nas portas de fábrica. Enquanto esse trabalho cotidiano e importante é realizado pelas entidades de base, as entidades de âmbito geral, federações, confederações e centrais sindicais, têm uma intervenção social e sindical mais generalista, com intervenções junto ao governo e ao parlamento, na busca de manutenção ou ampliação de legislações mais favoráveis a

seus representados, seja em aspectos trabalhistas, previdenciários ou mesmo de carreiras, como no caso de serviços públicos.

Felizmente, o movimento sindical brasileiro já aprendeu que a luta política, junto aos governos, parlamentos e judiciário, apresenta-se como vital para reforçar e dar mais segurança jurídica à luta cotidiana no chão de fábrica.

### **3.4 Retrocesso**

A modernização das relações sindicais e trabalhistas sempre foi um consenso nacional há mais de vinte anos, objetivo que não foi alcançado pela Constituição Social de 1988. A reforma sindical proposta pelo Governo Lula alterou um sistema que possui mais de 70 anos, gerado pelo Decreto-Lei nº 19770/1931 do Governo Getúlio Vargas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplinou o trabalho nos diversos setores da economia, sendo um conjunto de normas com algumas alterações, ainda vigente no país.

A (CLT) disciplinou a atuação dos sindicatos, viabilizando os pleitos coletivos e individuais das categorias profissionais representadas. A Justiça do Trabalho, criada pelo Decreto-Lei nº 1.237, de 02/05/1939 e integrada ao Poder Judiciário Nacional na Constituição Federal de 1946 passou a exercer o poder normativo das relações entre o trabalho e o capital. As propostas aprovadas pela Constituição Federal de 1988 (artigo 8º) buscaram disciplinar a atuação dos sindicatos, reforma que manteve a contribuição e a unicidade de representação sindical.

As modificações até hoje testadas demonstraram-se insuficientes para atender os desejos dos trabalhadores e as necessidades dos empregadores, frente ao advento de novas imutáveis realidades sociais, geradas pela globalização, pelos avanços tecnológicos, pelo crescimento de nossa população e, inclusive, pela crescente escassez de recursos naturais disponíveis.

A Constituição Federal de 1988 recepcionou os direitos trabalhistas como direitos fundamentais e sociais em seus artigos 6º a 11º e assistiu-se a frequentes investidas do governo, acadêmicos e empresários contra a legislação trabalhista. Antes do governo Lula foram alterados diversos aspectos da legislação trabalhista nos dois mandatos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), em consonância com demandas empresariais, inclusive, buscou-se aprovar o Projeto de Lei nº 5.483/01, que estabelecia a

prevalência do negociado sobre o legislado. Durante os governos do Partido dos Trabalhadores houve arrefecimento das iniciativas do Poder Executivo visando flexibilizar a legislação trabalhista, em que pese os projetos, objetivando a tais alterações continuaram a ser apresentado no congresso nacional, sobretudo, o que permitia a terceirização irrestrita, ou seja, terceirização de todas as atividades da empresa.

Após a ex-presidente Dilma Rousseff ser retirada do cargo, foram criadas condições para a retomada das reformas neoliberais no país, entre elas, a reforma trabalhista.

A essência da reforma trabalhista, introduzida na Consolidação das Leis do trabalho, através da Lei nº 13.467/2017, estabeleceu o afastamento do Estado da regulação das relações de trabalho, rompendo-se com o paradigma vigente há mais de 70 anos. A lei que era parâmetro mínimo de direitos e as instituições responsáveis pela regulação, mediação e solução dos conflitos, deixou de assim ser, passando a ser esvaziada e provavelmente será futuramente extinta.

Com essa reforma o exercício do trabalho sindical perdeu força e notoriedade, sendo submetido a uma posição de coadjuvante nas relações trabalhista, culminando em problemática e envolvendo a possibilidade de a norma trabalhista estar em retrocesso quanto aos direitos coletivos.

Segundo Goldschmidt (2008, p. 118) há proibição de retrocesso social:

A elaboração do princípio da proibição do retrocesso social teve origem no seguinte questionamento: uma vez estabelecida, no sistema jurídico, a positividade de um determinado direito fundamental e tendo o Estado implementado medidas concretas no sentido de tornar efetivo o direito consagrado, poderia este ser suprimido ou restringido nas elaborações legislativas e interpretativas posteriores, ocasionando um retrocesso na área social atingida, por exemplo, nos direitos à educação, ao trabalho, à saúde ou à previdência? Para quem defende o princípio da proibição do retrocesso social, a resposta ao questionamento básico acima posto é negativa. De acordo com o princípio da proibição do retrocesso social, uma vez reconhecido um direito no sistema jurídico e definido como direito fundamental, esse não poderá ser suprimido ou restringido inadequadamente, a ponto de causar um retrocesso na sua atualização.

Alterações dessa natureza ocorreram também em outros países que estabeleceram reformas trabalhistas semelhantes, de acordo com Freyssinet (2010) e Boltansky e Chiapello (2009). Freyssinet (2010) diz que os sistemas normativos trabalhistas dos países europeus têm sido gradativamente substituídos por normas mais cambiantes.

Para Boltansky e Chiapello (2009), ocorreu “aumento da participação do direito negociado em relação ao direito legislado, levando à acentuação das desigualdades no mercado de trabalho”. Segundo os autores, na atualidade, “se registram, com mais frequência do que antes, variações entre setores, entre empresas e até mesmo entre grupos de assalariados dentro da mesma empresa”.

Entre as principais alterações na regulação trabalhista promovidas pela Lei nº 13.467/2017, está: a) prevalência da negociação sobre a lei e dos acordos sobre as convenções coletivas, inclusive para estabelecer condições de trabalho menos favoráveis; b) extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, condicionando-a a aprovação prévia e expressa do trabalhador; c) forte restrição ao exercício do poder normativo e hermenêutico da Justiça do Trabalho; d) vedação à prorrogação automática (ultratividade) dos acordos e convenções, findados seu prazo de vigência, até a entrada em vigor de novo instrumento coletivo; e) estímulo à negociação individual sobre aspectos cruciais das condições de trabalho, entre eles, jornada de trabalho, de intervalos e remuneração, participação nos Lucros e Resultados (PLR) e adicionais; f) estímulo à negociação individual para trabalhadores com ensino superior e salários mais elevados, iguais ou superiores ao dobro do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

Essas mudanças na legislação trabalhista afetaram a capacidade de reação do movimento sindical às adversidades do atual cenário. Nos termos de Lehndorf, Dribbush e Schulten (2017), elas afetaram negativamente o poder sindical em seus aspectos estrutural, institucional e organizacional, sobretudo, porque retirou as finanças das entidades sindicais, mas manteve as competências de representatividade dos sindicatos.

O Projeto de Lei nº 6.787/16, dando origem à Lei nº 13.467/2017, efetivou as mudanças que restringiram o poder de negociação coletiva dos sindicatos, fazendo com que as entidades sindicais, sem recursos, ficassem impossibilitadas de manter resistência sobre a prevalência da negociação sobre a lei, inclusive, impedir o estabelecimento condições de trabalho menos favoráveis.

As alterações resultaram em desemprego em massa, ocorrendo uma retração da atividade econômica, os sindicatos foram impelidos a aceitar acordos menos favoráveis para tentarem evitar demissões ou em troca da manutenção de algumas cláusulas.

Para alguns sindicatos, a negociação de convenções coletivas assegura patamares mais homogêneos de proteção a um amplo contingente de trabalhadores. Num contexto econômico adverso, a negociação por empresa pode ampliar as desigualdades entre trabalhadores num mesmo setor, já que a ultratividade das normas, impede sua prorrogação de forma automática quando do final do prazo de vigência.

A manutenção da ultratividade, conforme previa a Súmula nº 277/2012 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), extinta pela reforma trabalhista, seria importante para reduzir o risco de perda de conquistas após a expiração do prazo de vigência dos instrumentos normativos.

Ressalta-se, que a matéria é objeto da Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, estando, portanto, pendente de decisão judicial:

Decisão: Após os votos dos Ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes e Roberto Barroso, que acompanhavam o Ministro Gilmar Mendes (Relator), julgando procedente a arguição; do voto do Ministro Edson Fachin, que julgava improcedente o pedido formulado; e do voto da Ministra Rosa Weber, que, preliminarmente, julgava prejudicada a arguição em razão da perda superveniente de objeto, e, no mérito, julgava improcedente o pedido, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 04.08.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Ainda, a Lei nº 13.467/2017, ao prever rescisão do contrato de trabalho de comum acordo, sem a participação do sindicato (Art. 484-A), deixará o empregado à mercê de possíveis irregularidades, como erros no cálculo das verbas rescisórias, que respondem por quase metade das ações trabalhistas.

Estímulo à negociação individual para trabalhadores com ensino superior e salários mais elevados, igual ou superior ao dobro do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) está apto a negociar suas condições de trabalho diretamente com o empregador, sem a participação do sindicato. Essa diferenciação pode afastar numerosos grupos de trabalhadores da representação sindical, especialmente em categorias com rendimentos médios mais elevados.

A abrangência da regulação estatal foi claramente afetada pela reforma trabalhista. No Brasil, por sete décadas vigorou no país um modelo trabalhista ancorado na regulação estatal, influenciando o modo de operação das entidades sindicais. A extrema desigualdade e heterogeneidade, caracterizadores do mercado de trabalho, a primazia da legislação trabalhista sobre a negociação e a presença do Estado, através de

instituições de regulação, mediação e solução de conflitos asseguraram patamares mínimos de proteção laboral à parcela formalizada da classe trabalhadora.

A prevalência do negociado sobre o legislado nas atuais condições econômicas e do mercado de trabalho restringiu o poder de negociação àqueles sindicatos que historicamente conseguiram desenvolver uma cultura das relações trabalhistas mais democráticas. Porém, a maioria dos sindicatos depende bastante da atuação do Estado, objetivando assegurar o cumprimento de direitos elementares.

As normas que regem as relações coletivas, especialmente aquelas estabelecidas por meio das entidades sindicais e de defesa dos trabalhadores, buscando garantir as disposições constitucionais da livre organização sindical, consagram o Direito Coletivo do Trabalho. Nesse sentido leciona Godinho (2020), que o Direito Coletivo do Trabalho tem suas bases na História Ocidental, como condições na melhoria de vida dos trabalhadores. No período moderno o Direito Coletivo tornou-se mais visível, tendo em vista a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Naturalmente, com o passar do tempo às entidades sindicais se desenvolveram e os direitos dos trabalhadores foram sendo reconhecidos, as normas internacionais começaram a ser instituídas nos países, reflexo de muita luta e perdas dos trabalhadores que sempre sofreram nas mãos da classe opressora.

Preleciona Martins (2002, p. 632), sobre o nascimento do Direito Coletivo:

As crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião de trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, determinando com a união existente e dando lugar ao descontentamento. [...]

Por fim, o Direito Coletivo do trabalho foi aos poucos ganhando destaque, as disposições constitucionais de liberdade sindical, bem como os movimentos internacionais de regulamentação das representações do Direito Coletivo e das associações sindicais fizeram com que chegássemos às disposições pré-reforma e pós-reforma trabalhista.

É inequívoco do fato de que a reforma trabalhista, introduzida na Consolidação das leis do trabalho através da Lei nº 13.467/2017, ao retirar de forma abrupta a arrecadação da Contribuição Sindical, mantendo todas as prerrogativas da representação constitucional, sem, contudo, possibilitar um período de adaptação ou uma retirada

programada, fez com que todos os demais direitos trabalhistas, individual e coletivo, fossem afetados, direta ou indiretamente pela inoperância da atividade sindical, pela ausência de recursos, em autêntico retrocesso social, o que deveria ser vedado, já que são garantias constitucionalmente asseguradas.

#### 4 A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E A JURISPRUDÊNCIA

Os legisladores, constituinte e ordinário, incumbiram aos sindicatos uma série de funções de cunho representativo e assistencialista.

De acordo com o artigo 8º da Constituição, foi atribuído aos sindicatos a representação das categorias profissional, econômica e de profissionais liberais. O artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho atribui aos sindicatos as competências na utilização de recursos oriundos das contribuições sindicais para a prestação de assistência jurídica, médica e odontológica, saúde, educação e lazer, dentre outras. A assistência jurídica aos seus associados, inclusive, enquadra-se como dever das entidades sindicais, segundo o artigo 514, b, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse papel assistencial dos sindicatos foi fortalecido pelo Governo brasileiro a partir da segunda metade da década de 1960.

Com recursos insuficientes para exercer efetivamente suas prerrogativas, foi necessária a criação de outras fontes de recursos, dentre as quais a contribuição assistencial, própria ao sustento dessa atividade assistencialista dos sindicatos. Destaca-se que a instituição da referida contribuição é prevista em lei, portanto, não há ilegalidade do procedimento que a instituiu.

A contribuição assistencial surge nesse período, primeiramente em sentenças normativas, acolhendo pretensão aprovada em assembleia de trabalhadores. Posteriormente, em convenções coletivas, tendo como primeiro beneficiário o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Mobiliário de São Paulo.

Com o passar dos tempos, a criação da contribuição assistencial foi sendo inserida na grande maioria das sentenças normativas e convenções coletivas, para complementar o custeio das funções sindicais previstas no artigo 592 da (CLT), por força do estabelecido no artigo 513, alínea “e”, da (CLT), que estabeleceu dentre as prerrogativas dos sindicatos, a de impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Nesse sentido, a contribuição assistencial que decorre da participação do sindicato nas negociações coletivas, cujos resultados são aproveitados por todos os integrantes da categoria profissional.

Não é demasiado registrar, que as convenções coletivas de trabalho constituíram fonte formal de direito, erigido à categoria dotada de direito fundamental e social nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Tal assertiva é, portanto, a contribuição mais legítima que existe no âmbito das entidades sindicais, porquanto os recursos são indispensáveis para cobrir despesas próprias de todo o processo de negociação, o qual demanda a contratação de profissionais especializados, não apenas da área jurídica, como também da área econômica, sobretudo, porque sua implantação deriva de decisão de assembleia e não da diretoria da entidade.

#### **4.1 O posicionamento do Supremo Tribunal Federal**

É cediço que o Supremo Tribunal Federal quando suscitado, apenas analisa matéria de índole constitucional, mormente a Contribuição Assistencial se tratar de matéria normatizada através de lei infraconstitucional, outrora a Suprema Corte decidiu sobre a matéria.

Historicamente, o Supremo Tribunal Federal (STF), proferiu decisões que fortaleceram as entidades sindicais, conforme evidencia-se na decisão proferida em período anterior à Constituição Federal de 1988, cujo entendimento mencionava a existência de cláusula que estabelecia desconto em favor do sindicato, desde que houvesse possibilidade de oposição do empregado antes do desconto e pagamento pela empresa ao sindicato, não haveria contrariedade à Constituição:

Não contraria a Constituição cláusula, em dissídio coletivo, de desconto, a favor do sindicato, na folha de pagamento dos empregados, de percentagem do aumento referente ao primeiro mês, desde que não haja oposição do empregado, até certo prazo antes desse pagamento.” (STF-REM 88.022/SP, Ac. TP-16.11.77, Rel. Ministro Moreira Alves, LTr-43-1/146).

Outra decisão da Colenda Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal, à lavra do Excelentíssimo Ministro Octavio Gallotti:

EMENTA: Sentença normativa. Cláusula relativa à Contribuição assistencial. Sua legitimidade desde que interpretada no sentido de assegurar-se, previamente, ao empregado, a oportunidade de opor-se à efetivação do desconto respectivo. (RE 220700, Relator(a): Min. Octavio Gallotti, Primeira Turma, julgado em 06/10/1998, DJ 13-11-1998 PP-00017 Ement Vol-01931-06 PP-01250).

Para o Supremo Tribunal existe distinção da Contribuição Assistencial e a Contribuição Confederativa, conforme depreende da decisão no Agravo de Instrumento nº 657096, da relatoria do iminente Ministro Celso de Mello, da Segunda Turma. Decisão proferida em 26 de junho de 2007, publicada no dia 24 de agosto de 2007, no Diário da Justiça, em PP-00078, EMENT VOL-02286-28 PP-05519:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - CF, ART. 8º, IV - AUTO-APLICABILIDADE - NECESSIDADE DE FILIAÇÃO À ENTIDADE SINDICAL - PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - AUSÊNCIA DE OFENSA DIRETA À CONSTITUIÇÃO - CONTENCIOSO DE MERA LEGALIDADE - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO.

O (STF) há algum tempo decidiu nesse sentido (RE 220.700-1, 1ª T; RE 220.120-5, 1ª Turma), ou seja, dando validade à cláusula convencional, fixando contribuição assistencial de toda a categoria, não apenas dos associados.

O posicionamento da Corte Constitucional, que sempre esteve fundamentado na conjugação dos artigos 545 e 462 (parte final) da Consolidação das Leis do Trabalho para enfatizar a necessidade de consentimento do trabalhador no desconto, convergia com a antiga jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cristalizada no Precedente Normativo nº 74, cancelado em 1998.

Ademais, a cobrança em tela tem respaldo no artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede às entidades sindicais o poder de instituir a cobrança da contribuição assistencial para os integrantes da categoria profissional ou econômica, independentemente da condição de associado, como se depreende do Recurso Extraordinário nº 189.960-3/SP, Rel. Min. Marco Aurélio, 2ª T., DJ 10.08.2001., do Supremo Tribunal Federal:

CONTRIBUIÇÃO - CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no art. 513, alínea "e" da Constituição Federal, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República.

(...)

Descabe confundir filiação, sempre a depender da manifestação de vontade do prestador dos serviços ou da pessoa jurídica de direito privado que integre a categoria econômica, com o fenômeno da integração automática no âmbito da categoria. Por outro lado, sob a ótica da legislação comum, tem-se a alínea "e" do artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho que revela serem prerrogativas dos sindicatos "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas". Vê-se que

a imposição não se faz relativamente àqueles que hajam aderido, associando-se ao sindicato, mas também no tocante aos integrantes das categorias (...)

A decisão é inequívoca quanto à obrigatoriedade de contribuição (e de sustentação financeira) por parte de todas as pessoas componentes de referida categoria profissional, situação resultante apenas do eventual vínculo de trabalho na categoria econômica, desconectando a situação dos casos de opção voluntária em integrar o quadro associativo. Assim, faz-se reconhecimento dois papéis distintos para os sindicatos: ora, o de representante legal dos membros da categoria econômica ou profissional; ora, o de entidade associativa.

O direito de oposição há algum tempo está sendo aceito na jurisprudência das cortes superiores, a exemplo da Colenda Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal, em decisão da lavra do Excelentíssimo Ministro Sepúlveda Pertence, nos autos do Recurso Extraordinário nº 225872 SP, Relator: Min. Sepúlveda Pertence, Data de Julgamento: 10 de novembro de 2004 data de Publicação: DJ 16 de dezembro de 2004 PP-00134, assim decidiu:

[...]

"II. Sindicato: contribuição assistencial estipulada em convenção coletiva: sujeição do desconto em folha à autorização ou à não oposição do trabalhador, que não ofende a Constituição. 2. Não se confundem a contribuição confederativa, prevista no art. 8º, IV, 1ª parte da Constituição e a contribuição assistencial estipulada em convenção coletiva ou sentença normativa, de que não cuidou a Lei Fundamental, sequer implicitamente, em nenhum dos preceitos aventados (CF, art. 8º, III, IV e VI e art. 7º, XXVI).3. É, pois, de alçada infraconstitucional a questão de saber se o desconto em folha da contribuição assistencial se funda no art. 462 CLT e independe da vontade do trabalhador ou ao contrário, no art. 545 CLT, caso em que, como se firmou na jurisprudência, a ele se pode opor o empregado. "No mesmo sentido o RE 222.331, Ilmar Galvão, 1a T, DJ 06.08.1999. Tribunal a quo não deixou de reconhecer acordo coletivo, pelo contrário, o que houve foi interpretação de suas cláusulas, cujo reexame é inadmissível pela via extraordinária. O preceito estatuído no art. 7º, XXVI, não confere presunção absoluta de validade aos acordos e convenções coletivos, podendo a Justiça Trabalhista revê-los caso se verifique afronta à lei. Por fim, a jurisprudência do STF é no sentido da legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista (v.g. RE 213.015, Néri da Silveira, 2a T, DJ 24.05.2002). Assim, na linha dos precedentes, nego seguimento ao recurso extraordinário (art. 557, caput, C.Pr.Civil). Brasília, 10 de novembro de 2004. Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE - Relator.

Neste sentido, o Supremo Tribunal Federal havia consolidado o posicionamento de que a Contribuição Confederativa não interage com a Contribuição Assistencial,

decorrente de lei infraconstitucional, e acrescenta que não cabe pronunciamento da Corte sobre a matéria, não admitindo a interposição de Recurso Extraordinário.

A matéria foi debatida no âmbito da repercussão geral na suprema Corte, no Agravo de Instrumento nº 752633, de Relatoria do eminente Ministro Cezar Peluso, julgado em 17 de setembro de 2009, publicado no Diário da Justiça Eletrônica-237, divulgado em 17 de dezembro 2009 e publicado em 18 de dezembro de 2009, conforme ementa abaixo:

RECURSO. Extraordinário. Incognoscibilidade. Contribuição assistencial. Instituição por assembléia. Cobrança de trabalhadores não filiados a sindicato. Questão infraconstitucional. Precedentes. Ausência de repercussão geral. Recurso extraordinário não conhecido. Não apresenta repercussão geral o recurso extraordinário que, tendo por objeto questão relativa à exigibilidade de contribuição assistencial, instituída por assembléia, de trabalhadores não filiados, versa sobre matéria infraconstitucional.

No referido julgado o Tribunal por maioria recusou o recurso extraordinário, por ausência de repercussão geral sobre o tema, tendo em vista que a matéria tratada é de origem infraconstitucional. Na ocasião o Ministro Gilmar Mendes foi vencido, apresentou votou divergente o Ministro Marco Aurélio e não se manifestaram a Ministra Cármen Lúcia e os Ministros Joaquim Barbosa e Menezes Direito.

Posteriormente, em 23 de fevereiro de 2017, por ocasião do julgamento de Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1018459, originado do estado do Paraná, tendo como recorrente o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes Para Veículos e, tendo recorrido o Ministério Público do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal referendou a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. CLÁUSULAS CONVENCIONAIS. CONTRIBUIÇÕES DESCONTADAS DE EMPREGADOS NÃO FILIADOS. A decisão Regional está em consonância com o entendimento desta Corte, consubstanciado no Precedente Normativo n.º 119 e na Orientação Jurisprudencial nº 17, ambos da SDC, quanto à inviabilidade de cobrança da contribuição assistencial dos empregados não filiados ao sindicato. 2. VALOR DA MULTA INIBITÓRIA. A Corte Regional deixou assentado que o valor da multa diária pelo descumprimento de obrigação de não fazer, além de não violar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não iria enriquecer o autor, porquanto a destinação eventual seria uma entidade pública a ser indicada pelo MPT. Nesse contexto, não há como entender-se afrontado o teor do artigo 884 do CC. Arestos inservíveis ao confronto. Incidência do artigo 896, alínea a, da CLT e

da Súmula 296/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (eDOC 27, p. 1).

A decisão mais recente proferida pelo Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, ainda que tenha referendado a posição majoritária do (TST), não foi analisada no julgamento, no que se refere à matéria relacionada ao direito de oposição dos empregados não filiados ao sindicato, entendimento expressado em decisões proferidas anteriormente pela Corte Suprema.

Dessa forma, conforme entendimento já sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, a matéria afeta a Contribuição Assistencial, deve, ser objeto de análise no âmbito das instâncias judiciais com competência para analisar a matéria infraconstitucional.

#### **4.2 Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 119 e a Orientação Jurisprudencial n.º 17 da SDC – TST**

As Contribuições Assistenciais estão estabelecidas em 99% das Normas Coletivas, tal cobrança é objeto de questionamentos judiciais por parte do Ministério Público do Trabalho, uma vez que muitos empresários e contribuintes discordam de que ela seja descontada de todos os integrantes da categoria, em folha de pagamento do empregado para o custeio dos sindicatos de determinada categoria profissional.

Atualmente, visualizamos que a prática dos sindicatos em relação ao pagamento da contribuição assistencial está na contramão das decisões dos Tribunais do Trabalho.

De regra geral, as contribuições aprovadas em assembleias são inseridas em normas coletivas, cujo regramento impõe as empresas que procedam na retenção de um percentual na folha de pagamento de todos os empregados, a título de contribuição assistencial, ressalvando-lhes o direito de oposição.

O Judiciário, no papel dos Tribunais Regionais, não é uníssono no sentido de que a contribuição assistencial de trabalhadores não filiados ao sindicato é ilegal, ainda que a cobrança seja efetivada com amparo de um instrumento normativo.

A reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, referenda em parte pelo (STF), dispõe que é obrigatório à observância da prévia e expressa autorização do trabalhador, a fim de possibilitar o desconto da contribuição e tão somente aos efetivos associados ao sindicato. Segundo o que estabelece a (CLT) pós-reforma, a cobrança

da contribuição dos não filiados ao sindicato afronta a liberdade de associação e sindicalização, prevista na Constituição Federal, em seus artigos 5º, XX e 8º, V.

O Superior Tribunal do Trabalho, através da Orientação Jurisprudencial nº 17, impede que a cobrança seja realizada de trabalhadores não filiados na entidade:

CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014. 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.

Desta forma, muito embora exista em norma coletiva o direito de oposição pelo empregado, o entendimento do (TST) é de que o desconto da contribuição assistencial aos não filiados ao sindicato é ilegal e inconstitucional, haja vista a ausência da expressa autorização do obreiro para a cobrança da contribuição.

Destaca-se com relevância que o artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê a expressa autorização do empregado para que o desconto em favor do sindicato seja efetuado, e não o contrário. Ou seja, o empregado não mais tem que fazer a chamada "oposição" e sim a "anuência", caso deseje contribuir com o sindicato.

O (TST) mantém hígido seu entendimento sobre a contribuição assistencial, consubstanciado no Precedente Normativo nº 119, o qual estabelece a impossibilidade de cobrança da contribuição de trabalhador não filiado:

Nº 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, revigoração 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.

Com efeito, por um determinado momento o entendimento do TST acerca da matéria, passou a admitir o desconto desde que ressalvada pelo direito de oposição, conforme demonstra o ROAA-782/2004-000-15-00.7 – (Ac. SDC) – 15ª Reg. – Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira. DJU 31 de março de 2006, p. 753, São Paulo – 2006 – Ano 05 – LTr Sup. Jurisp. 22/2006 – p. 171:

DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO. Cláusula - Contribuição assistencial - Requisitos de validade - Ementa: Contribuição assistencial - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo n. 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem "status" constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo conhecido e em parte provido.

Este entendimento foi ratificado em 2013, tendo o Desembargador Maurício Godinho Delgado, integrante da terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho, entendido que se garantido em Norma Coletiva o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial pelo trabalhador, não há qualquer afronta a Constituição Federal, não sendo aplicável o Precedente Normativo nº 119, e tampouco a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC.

Tal entendimento restou cristalizado no Recurso de Revista nº 1628-79.2011.5.04.0332, de sua relatoria, julgado em 04 de setembro de 2013 e publicado no DEJT em 06 de setembro de 2013:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1. COMPENSAÇÃO DE HORAS. VALIDADE. SÚMULA 126/TST. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido, no tema. 2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DEVOLUÇÃO. Segundo a jurisprudência hoje dominante, a liberdade de associação constitucionalmente assegurada impede a imposição de contribuição assistencial e confederativa a empregado de categoria profissional não associado em favor do respectivo sindicato profissional, sob pena de violação do aludido preceito constitucional. Aplicação do Precedente Normativo 119/SDC/TST, OJ 17/SDC/TST e da Súmula 666/STF. Ressalva de entendimento do Relator no que toca ao direito de oposição. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto.

Verifica-se que o relator foi vencido no referido julgamento, de modo que prevaleceu na Corte Superior do Trabalho o entendimento majoritário de que a contribuição assistencial não pode ser aplicada indistintamente.

Tal entendimento é corroborado com jurisprudência recente do (TST):

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ENTENDIMENTO PREVALENTE NA JURISPRUDÊNCIA. DESCONTO RESTRITO AOS TRABALHADORES FILIADOS À ENTIDADE

COLETIVA. SÚMULA VINCULANTE Nº 40 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119 DA SDC DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região julgou procedente a ação anulatória, declarando a nulidade dos itens 1, 2, 3 e 4 da Cláusula Décima Segunda do acordo coletivo de trabalho, que tratam de contribuição dos trabalhadores em favor do sindicato representante da categoria profissional. O sindicato da categoria profissional apresentou recurso ordinário contra a decisão da Corte regional. Prevalece nesta Corte o entendimento de que a imposição de desconto de contribuição em favor da entidade sindical deve se restringir apenas aos trabalhadores filiados à entidade coletiva, em respeito ao estabelecido nos arts. 5º, XVII e XX, 7º, X, e, 8º, V, da Constituição Federal de 1988, com ressalva de entendimento dessa relatora. No caso em comento, verifica-se que a regra impugnada impõe contribuição apenas aos trabalhadores sindicalizados, portanto, em consonância com a diretriz jurisprudencial firmada na Súmula Vinculante nº 40 da Suprema Corte, bem como no Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TST - ROT: 69620195080000, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 18/10/2021, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 28/10/2021).

Assim, muito embora os sindicatos tenham invertido a anterior aparência da cobrança obrigatória para uma oposição ativa ou formal do empregado, conclui-se que a não formalização de oposição não caracteriza a autorização para o desconto da contribuição assistencial, pois não se pode exigir do não filiado obediência e ação em virtude de uma cláusula de convenção que a ele não se aplica, enquanto não houver a filiação por opção voluntária. Referido entendimento demonstra que não se trata de obrigação de oposição, mas sim do direito à livre associação.

#### **4.3 O entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca da referida contribuição**

Os Tribunais Regionais do Trabalho do país, em que pese diversos julgamentos favoráveis à contribuição, majoritariamente, entendem ser inadmissível a cláusula que garante o direito de oposição ao desconto, aplicando posicionamento do (TST).

Cita-se abaixo a ementa de acórdão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com decisão prolatada em 2014, demonstrando como a matéria vem sendo abordada nos Tribunais:

Contribuição Assistencial. Validade. A contribuição assistencial é instituto que não contém eiva de inconstitucionalidade ou ilegalidade e o foro competente para sua cobrança é a Justiça Especializada. E, por se tratar de cláusula contratual, não se cogita de obstáculo para o exercício do direito a ausência de disposição legal sobre a matéria. Tendo em vista que os benefícios da decisão normativa ou do

acordo coletivo beneficiam todos os integrantes da categoria profissional, não se configura qualquer hostilidade ao princípio da legalidade ou da livre associação (grifados). O óbice à cobrança não consiste na condição de associado ou não, uma vez que o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal abrange a categoria profissional, tampouco na falta de colheita de autorização, mas sim na oposição expressa do trabalhador para os descontos (PROC. TRT/SP Nº 0000241-66.2013.5.02.0024; Ac. 20140240602. DO Eletrônico 28/03/2014; Rel. Des. Sergio Winnik; 4ª Turma).

Assim, de modo a demonstrar de forma mais clara sobre as decisões dos Tribunais Regionais, as quais em sua maioria têm decisões alinhadas à jurisprudência do (TST), colaciona-se algumas decisões as quais tem posicionamento contrário ao do Tribunal Superior, conforme segue:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. CLÁUSULA NORMATIVA QUE PERMITE O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO EMPREGADO. VALIDADE. Não fere o princípio da liberdade de associação sindical (arts. 5º, XX, e 8º, V, ambos da Carta Magna) a cláusula normativa que institui a cobrança de contribuição assistencial a ser descontada indistintamente, desde que assegurado o direito de oposição pelos empregados. A nulidade somente alcança o dispositivo normativo que estabeleça a contribuição por parte de todos os empregados sem a possibilidade de oposição ao desconto. (TRT-1 - RO: 3396120115010020 RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira. Data de Julgamento: 13/08/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 22-08-2013).

Extrai-se do presente julgado que a tese acolhida está alinhada com a existência de cláusula que assegure aos trabalhadores o direito de oposição à contribuição assistencial, não há que citar sobre afronta aos princípios constitucionais, como supedâneo para a nulidade da referida contribuição, tese corroborada pela decisão a seguir:

TRT-PR-16-11-2011 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DIREITO DE OPOSIÇÃO. POSSIBILIDADE DE DESCONTO. Existindo cláusula em norma coletiva instituindo a cobrança de contribuição assistencial a todos os trabalhadores, associados ou não, desde que assegurado o direito de oposição a esses, são válidos os descontos efetuados a tal título. Não há afronta aos artigos 5º, XX, e 8º, V, da CF, que prevêm a liberdade de associação e a liberdade sindical, mas sim obediência ao artigo 7º, inciso XXVI, também da Carta Maior, que reconhece validade ao que for estabelecido em convenções e acordos coletivos. (TRT-9 34484200829909 PR 34484-2008-29-9-0-9, Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI, 4A. TURMA. Data de Publicação: 16/11/2011).

Igualmente, denota-se do entendimento da 2ª Turma do Tribunal Regional da 10ª Região, não destoar das decisões já retratadas acima, as quais são favoráveis com a cláusula e contêm direito de oposição, pois, ao estabelecer que não há necessidade de outorga do filiado para o referido desconto, de modo que o desconto foi definido pela

assembleia geral que é soberana, está em assimetria com as demais decisões que tratam apenas do não filiado, que por óbvio, estando garantido o direito de oposição, não haverá qualquer afronta às normas constitucionais.

1. RECEITA SINDICAL. FINANCIAMENTO DA ASSOCIAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. EMPREGADOS SINDICALIZADOS. OPORTUNIDADE PARA MANIFESTAR-SE QUANTO À AUTORIZAÇÃO DO DESCONTO NO SALÁRIO. ASSEMBLEIA GERAL. ÓRGÃO DELIBERATIVO. PEDIDO DE QUE CONTENHA CLÁUSULA EM INSTRUMENTO COLETIVO PREVENDO O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO EMPREGADO SINDICALIZADO. DESNECESSIDADE. Preceitua o inc. IV do art. 8º da Constituição Federal que a contribuição confederativa será exigível dos filiados ao sindicato respectivo, cabendo à assembleia geral fixá-la, bem como, em se tratando de categoria profissional, ser descontada em folha de pagamento. Pode-se afirmar que é a assembleia geral, portanto, observadas as disposições estatutárias de cada associação, o órgão soberano, ao qual cabe estabelecer o valor e as demais condições para a cobrança das contribuições. Assim e tendo em conta que a contribuição assistencial foi instituída e autorizado seu recolhimento por instrumento normativo, desnecessário é que o empregado sindicalizado tenha outorgado autorização expressa e individual para o desconto (CLT, art. 513, “e”). Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT-10 - RO: 1709201101210009 DF 01709-2011-012-10-00-9 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 01/08/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/08/2012 no DEJT).

No mesmo sentido, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região traduz o mesmo entendimento, ou seja, havendo possibilidade de o trabalhador se opor ao referido desconto, não havendo qualquer nulidade da contribuição assistencial:

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU ASSISTENCIAL. DESCONTO DOS TRABALHADORES NÃO ASSOCIADOS DO SINDICATO. DIREITO DE OPOSIÇÃO PREVISTO. As contribuições confederativas/assistenciais são validamente descontadas em relação a todos os trabalhadores, filiados ou não ao sindicato, quando, a fonte formal que a institui igualmente estabelece o direito de oposição aos descontos, e os trabalhadores não logram êxito em mostrar que se opuseram ou que, inicialmente discordantes, foram, de alguma forma, coagidos a aceitarem os descontos. (TRT-12 - RO: 03147200803212006 SC 03147-2008-032-12-00-6, Relator: LOURDES DREYER, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 22/07/2009).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região possuía entendimento majoritário de suas Turmas (2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª e 9ª), no que diz respeito à legitimidade da cobrança da Contribuição Assistencial de todos os membros da categoria profissional, associados ou não da entidade sindical, tendo em vista que todos são beneficiados das referidas Normas, uma vez que o referido desconto se apresenta definido em assembleia geral previamente convocada para este fim.

O entendimento majoritário do (TRT4), a guisa de determinação do Tribunal Superior do Trabalho para que os Tribunais Regionais unificassem seus entendimentos no âmbito do Tribunal resultou no Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0002993-58.2015.5.04.0000, que emitiu a Súmula nº 86, consolidando o seu entendimento para julgamentos futuros:

Súmula nº 86 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DESCONTOS. NÃO FILIADO. A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo.

A deliberação do Tribunal Regional da 4ª Região atraiu a atenção de grande número de advogados trabalhistas e dirigentes de sindicatos, federações e centrais sindicais, muitos deles acompanharam os debates desde o início e comemoraram o resultado.

Na consolidação da referida súmula prevaleceram dois argumentos básicos: o atual momento político e econômico do país exige sindicatos fortes, pois há ameaças de retirada de direitos históricos dos trabalhadores, sendo crucial que os sindicatos tenham independência e força para opor-se a essa conjuntura adversa e o outro aspecto considerado pelos Desembargadores foi a aplicação do “princípio da solidariedade”, por entenderem que todo trabalhador, ainda que não seja sócio do sindicato (mas que se beneficia das convenções coletivas de trabalho), deve, por solidariedade à sua categoria, contribuir com sua entidade representativa.

Tal entendimento foi ratificado pelo Tribunal Regional da 4ª Região, em 17 de setembro de 2021, por ocasião do julgamento de Ação que revisava a Norma Coletiva, que ao fim e ao cabo, validou a cláusula normativa que versava sobre Contribuição Assistencial:

No mérito, por maioria de votos, apreciando o item XI - CONTRIBUIÇÕES. 77ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:, vencidos parcialmente as Exmas. Desembargadoras Flávia Lorena Pacheco e Denise Pacheco e o Exmo. Juiz Joe Ernando Deszuta, deferir em parte os pedidos do caput, itens "77.a" e "77.b" e parágrafo único, conforme o entendimento predominante desta Seção de Dissídios Coletivos, ficando assim redigida a cláusula: "Determinar que os empregadores obrigam-se, em nome do sindicato suscitante, a descontar dos salários de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pela presente decisão, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 02 (dois) dias de salário já reajustado. O desconto deverá ser realizado em duas parcelas, nas 1ª e 2ª folhas de pagamento imediatamente subsequentes ao mês da publicação do presente acórdão, devendo ser repassado aos cofres do

sindicato suscitante no prazo de 30 (trinta) dias contados de cada desconto. Se esgotados os prazos, e não tiver sido efetuado o recolhimento, este será acrescido de multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária. Qualquer trabalhador integrante da categoria profissional suscitante poderá, no prazo de até 10 (dez) dias após o primeiro pagamento reajustado, opor-se ao desconto da contribuição assistencial, manifestação a ser efetuada perante a empresa. (TRT-4 - DC: 00208966720195040000, Data de Julgamento: 17/09/2021, Seção de Dissídios Coletivos).

De outro lado, o Tribunal Regional da 6ª Região (Pernambuco) consolidou seu entendimento na mesma linha de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, sumulando a matéria no seu âmbito, no sentido de que a referida cobrança atenta contra norma constitucional:

SÚMULA Nº 09 - TAXA ASSISTENCIAL – EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS – INEXIGIBILIDADE. É nula, por afrontar o princípio da liberdade sindical, a cláusula de instrumento normativo que obriga empregados não sindicalizados ao pagamento da taxa assistencial.

Em análise realizada no sítio de cada Tribunal não foram identificadas súmulas sobre a matéria, exceto, no (TRT4) e (TRT6), da mesma forma, não foi possível identificar se os demais Tribunais estavam discutindo a matéria no âmbito da uniformização.

A questão do desconto das contribuições sindicais vem há vários anos causando muita discussão na doutrina e nos Tribunais. Como tentativa de buscar uma solução que atendesse aos envolvidos, desenvolve-se a teoria do direito de oposição a ser exercido pelo trabalhador que deseje manifestar sua contrariedade ao desconto em seu salário. Os sindicatos, buscando evitar questionamentos, chegam a prever tal direito em seus instrumentos coletivos que instituem contribuições em seu benefício.

O direito de oposição tem como fundamento o princípio da intangibilidade salarial (CLT, artigo 462) e o artigo 545 da (CLT), que faz menção à possibilidade de descontos nos salários dos trabalhadores de contribuições devidas ao sindicato desde que expressamente autorizado. Tais fundamentos, inclusive, permitem o exercício do direito, ainda que não haja previsão expressa nos instrumentos coletivos que instituem contribuições em benefício dos sindicatos.

As cláusulas inseridas em Normas Coletivas que garantem o direito de oposição do empregado em não ter descontado de seu salário os valores a título de contribuição assistencial, de acordo com os entendimentos já exarados pelo Supremo Tribunal

Federal, constitui-se em consonância com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, para que o desconto seja efetivado ou não depende do trabalhador em sentir-se prejudicado e opor-se a esse desconto.

Entretanto, as decisões proferidas pela Corte Suprema não foram suficientes para que tal premissa fosse adotada pela maioria, mormente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em um primeiro momento, admitiu o direito de oposição para os fins de possibilitar o desconto da contribuição assistencial e posteriormente passou a impedir a aplicação de cláusula assecuratória do direito de oposição, emitindo novo entendimento sobre a matéria, resultando no Precedente nº 74, cancelado e solidificado no Precedente nº 119.

Como visto, o entendimento do (TST) a respeito disso passa a ser mais restritivo, não mais aceitando o direito de oposição como mecanismos para efetuar desconto a título de contribuição assistencial de trabalhador não filiado ao sindicato.

O exercício do direito de oposição não é difícil de ser exercido pelo trabalhador, sobretudo, porque a previsão coletiva estabelece um prazo não inferior a 20 dias úteis para que trabalhador discordante, possa se dirigir até o seu sindicato e pessoalmente solicitar que o desconto da contribuição não seja realizado.

O efetivo exercício desse direito é amplamente divulgado, tanto pelo sindicato quanto pelas empresas, de modo que tal informação chega ao conhecimento de todos os empregados abrangidos pela norma coletiva, cujo período tem seu início após o registro do referido instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Não há quaisquer dúvidas que o direito de oposição estabelecido em normas coletivas, concilia a contribuição assistencial e a liberdade sindical, de modo que assegura o trabalhador não filiado se opor ao referido desconto, mesmo sendo ele um dos beneficiários das vantagens daí decorrentes, tendo em conta que a negociação coletiva e a contribuição assistencial são instituídas para todos os trabalhadores integrantes da categoria.

Em que pese tais premissas, o Supremo Tribunal Federal relegou ao Tribunal Superior do Trabalho a última palavra sobre o desconto da contribuição assistencial em relação a trabalhadores não filiados ao sindicato.

Segundo Vianna (2002. p. 1141-2), o artigo 8º, V da Constituição Federal não resulta em interpretação proibitiva da instituição de outras contribuições aos trabalhadores não filiados aos sindicatos. Acredita-se que o entendimento adotado pelo (TST) pode

resultar em desestímulo à sindicalização, dado que o trabalhador saberá que, filiado ou não, gozará do êxito decorrente da luta do sindicato. Portanto, defende que a contribuição assistencial deve ser descontada do trabalhador não filiado, assegurado a este o direito de oposição.

Para Catharino (1992. p. 22), o desconto em prejuízo do não filiado depende de autorização expressa, nos termos do artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesta senda, duas ponderações são necessárias a respeito da autorização do trabalhador: com base no princípio da liberdade sindical, a prévia autorização para o desconto deve ser observada tanto com relação ao trabalhador filiado quanto ao não filiado; no primeiro caso o consentimento é tácito e ocorre através da assembleia em que este na condição de filiado é participante nato e está submetido à vontade da assembleia que é soberana. Com relação ao segundo caso (o não filiado), o desconto também é possível, para tanto, como integrante da categoria profissional tem direito a participar da assembleia e dever de votar, expressando ou não sua concordância e autorização da contribuição. Essa é a primeira possibilidade de o trabalhador expressamente autorizar ou não o referido desconto. A segunda oportunidade é a possibilidade de exercer o direito de oposição, após as negociações coletivas, se opondo a tal cobrança e, conseqüentemente ao desconto.

A contribuição assistencial, como demonstrado, é autorizada em assembleia previamente convocada e amplamente divulgada na categoria, instituída através de Normas Coletivas, como resultado da participação de filiados e não filiados em assembleia, os quais tiveram assegurado o direito de se manifestar expressamente quanto à possibilidade do desconto.

Muito embora as circunstâncias delineadas, demonstrar que a referida contribuição não importa em ofensa a liberdade sindical, a certeza que se tem é de que a maioria dos Tribunais Regionais adotam o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido da impossibilitar a cobrança de trabalhador não filiado.

## 5 CONCLUSÃO

O trabalho desenvolvido nessa dissertação teve como objetivo a análise da história do direito sindical brasileiro, comparando o sistema jurídico a luz da Constituição Federal, das normas infraconstitucionais, doutrinárias e jurisprudenciais, bem como das normas internacionais sobre a matéria, demonstrando que ao longo do tempo, o processo político de democratização não conseguiu afastar da estrutura sindical os ranços daqueles regimes, permanecendo a presença do Estado na manutenção e na vida das entidades sindicais.

Apesar dos avanços trazidos pela Constituição Federal de 1988 e pela normatização correlata, a liberdade, a unicidade e a autonomia sindical, a não intervenção estatal, a representação por categoria, foram mantidas e, sequer, houve quaisquer avanços no sentido de estabelecer a liberdade sindical como direito fundamental e social dos trabalhadores.

A doutrina tem se manifestado de forma consensual, no sentido que há necessidade de reforma do sistema sindical brasileiro quanto aos aspectos aqui tratados, sobretudo, para aplicar a democracia almejada na organização sindical. Os posicionamentos doutrinários convergem no sentido de que a Constituição Federal não deve manter a unicidade sindical, porquanto tal aspecto é um dos impeditivos para que as entidades sindicais possam exercer de forma efetiva uma organização democrática e plural.

Torna-se pertinente ressaltar, que o anseio é objeto das (PEC nº 314/2004 e nº 396/2005), em tramitação na Câmara Federal, cujas alterações se propõem dar nova redação aos artigos 7º, 8º, 9º, 11º, 37º, 103º e 114º da Constituição Federal, relativamente ao sistema sindical brasileiro e seu processamento nas instâncias administrativas e judiciais. Entre as principais mudanças, estão: a) instituir a contribuição de negociação coletiva; b) representação nos locais de trabalho; c) negociação coletiva para os servidores da Administração Pública; d) extinção da unicidade sindical; e) utilização da arbitragem na solução dos conflitos; e f) ampliação da substituição processual.

Dentre outras mudanças propõe-se a integração das Centrais Sindicais no sistema sindical, garantindo-lhes, dentre outras prerrogativas: a) representação dos trabalhadores, por intermédio de seus filiados; b) participação nos fóruns de órgãos

públicos, organismos paritários dentre outros que se discutam assuntos de interesses dos trabalhadores em geral.

Ressalta-se que as propostas apresentadas através das (PEC's) referidas, decorrem do trabalho realizado no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), do Ministério do Trabalho, instituído pelo Decreto nº 4.796/2003, de composição tripartite (empregados, empregadores e governo). Desse trabalho resultaram propostas de alterações sobre a matéria no âmbito infraconstitucional, cujos projetos somente poderão ser levados a efeito se for aprovada emenda à constituição para tal objeto.

Lamentavelmente, a discussão sobre a matéria continua no Congresso, sem previsão de apreciação, optando o legislador, em aprovar o projeto de lei que resultou na Lei nº 13.467/2017, distorcendo ainda mais o direito sindical e aprofundando a celeuma jurídica, enquanto isso, aqueles que mais dependem de uma solução para os conflitos resultantes de dezenas de interpretações, ficam a mercê do judiciário.

A Câmara dos Deputados noticiou em seu site que as propostas de alterações de que trata as (PEC's) referidas teve a oposição de mais 90% dos empresários e dos trabalhadores que tiveram assentos nos debates, os quais se opuseram sobre os tópicos: a) fim da unicidade sindical; e b) troca da contribuição compulsória pela contribuição negocial; c) representação nos locais de trabalho. Ao que tudo indica os pontos sobre os quais resultou contrariedade caracterizarem-se as balizas das aludidas alterações, tornaram-se impeditivas para a tramitação regular das propostas e sua paralisação.

Hoje as propostas se encontram esquecidas, ao menos por ora, impondo a sociedade e, sobretudo, ao movimento sindical, uma elasticidade desnecessária e altamente prejudicial para a efetivação da liberdade sindical plena e como direito fundamental e social dos trabalhadores.

No decorrer deste estudo, objetivou-se demonstrar alguns pontos cruciais acerca das contribuições sindicais, especialmente sobre a contribuição assistencial, de modo que esta se caracteriza como a mais legítima das fontes de custeio das entidades sindicais. Procurou-se dirimir alguns dos questionamentos acerca da referida conturbada matéria, a qual envolve muitas disputas judiciais, sobretudo, entre o Ministério Público do Trabalho e as entidades de classe, as quais procura, na maioria das vezes, impor a Contribuição Termo de Ajustamento de Conduta, obviamente, obrigando os sindicatos a abster-se de incluir em normas coletivas a cláusula que objetive angariar recursos a título de

Contribuição Assistencial ou quaisquer outras nomenclaturas dadas à referida cobrança, daqueles empregados não sindicalizados.

Pelo exposto no presente estudo, destacam-se quatro aspectos de extrema relevância para que a cobrança da Contribuição Assistencial ou Negocial das categoria profissionais ou econômicas beneficiárias das normas coletivas seja efetivamente regulamentada: a) a liberdade sindical deve ser plena, do contrário, em hipótese alguma será possível falar em privilegiar o negociado em face do legislado, tendo em vista que a correlação de força entre o capital e o trabalho, hoje, ocorre através de "armas" dispare, ou seja, não há um equilíbrio na correlação de forças, agravada pela perda de direitos que os trabalhadores sofreram e da perda de receitas a que as entidades sindicais foram submetidas pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017), para fazer frente ao capital; b) há o pronunciamento expresso pelo Supremo Tribunal Federal de que a Contribuição Assistencial não se implique com a Contribuição Confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, sendo essa última de origem infraconstitucional, quando garantido o Direito de Oposição, não há infração as demais normativas estabelecidas pela Constituição Federal; c) fim da concentração de registro sindical ao cargo do Ministério do Trabalho, sobretudo, por caracterizar-se intervenção do Estado; e por fim d) representação obrigatória constitucionalmente conferida aos sindicatos de representar toda a categoria, judicial e extrajudicialmente. Assim, se é legítimo que um trabalhador não associado a entidade sindical classista está beneficiando-se dos ganhos salariais e sociais estabelecidos em Norma Coletiva, nada mais justo que ele tenha a sua cota de solidariedade para com o conjunto dos ganhos, no desconto da contribuição estabelecida pelas assembleias gerais.

As alterações acima são imprescindíveis, sobretudo, para que o trabalhador não filiado, mas beneficiário dos resultados positivos de Normas Coletivas, possa participar solidariamente, contribuindo com a entidade sindical da mesma forma que o trabalhador filiado.

O estudo até então desenvolvido aponta a impossibilidade de o trabalhador ser excluído dos benefícios gerados através das Normas Coletivas, tampouco admite-se renúncia a tais direitos, do contrário, constatar-se-ia a flagrante infração aos direitos fundamentais e sociais, constitucionalmente consagrados. Essa é razão central de que as mudanças na estrutura do Direito Sindical brasileiro é questão *sine qua non* para o exercício da liberdade sindical plena.

A matéria exaustivamente discutida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, especialmente as distintas decisões, em sua maioria, perfiladas no Precedente Normativo nº 119 e na Orientação Jurisprudencial nº 17, ambas do (TST), necessitam urgentemente que sejam revistas.

Neste particular, pertinente a informação de que no dia 18 de agosto de 2014, em sessão extraordinária, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho colocou em votação a proposta de alteração da redação do Precedente Normativo 119 e o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 17 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), que tratam de contribuição para entidades sindicais. A proposta foi aceita por 12 votos, contra 11 votos contrários. Entretanto, nos termos do art. 62, parágrafo 1º, inciso IV do Regimento Interno do Tribunal Superior, para a aprovação, revisão ou o cancelamento de súmulas ou de precedentes normativos, é necessária a maioria absoluta de seus integrantes, ou seja, seriam necessários exatamente 14 votos dos 27 integrantes daquela Corte. Razão pela qual, as normativas que estabelecem o PN nº 119 e a (OJ nº 17), continuam em plena vigência.

Estes dispositivos consideram a contribuição assistencial a não filiados, violação ao direito constitucional à livre associação e filiação.

A matéria seguiu encaminhada à Organização Internacional do Trabalho (OIT), na medida em que as centrais sindicais brasileiras ingressaram, ainda em 2014, com representação perante o Conselho de Administração da (OIT) em desfavor contra do Tribunal Superior do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, para que o organismo intervenha, como mediador, para que o entendimento jurisprudencial do Tribunal seja revisado. O então Presidente do Tribunal Superior, senhor Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, quem havia se declarado favorável à alteração, desde que assumiu a Presidência, recebeu diversas manifestações e solicitações das entidades sindicais para que tomasse a iniciativa de encaminhamento na proposta de alteração.

O texto encaminhado à Comissão de Jurisprudência, subscrito por 14 dos 27 ministros do (TST), propunha que a redação do (PN nº 119) fosse alterada para prever a extensão da contribuição assistencial a não associados mediante acordo coletivo, tendo o trabalhador 20 dias para manifestar formalmente sua recusa. Com relação à (OJ nº 17), a proposta era de cancelamento. O parecer da Comissão de Jurisprudência foi no sentido de cancelar os dois verbetes, "a fim de permitir à Corte reanalisar amplamente as

questões referentes à contribuição assistencial, devendo o direito de oposição e a forma de cobrança serem consolidados em momento futuro, após a catalogação dos necessários precedentes, nos termos das normas regimentais".

Desta forma, após o desenvolvimento realizado na presente dissertação, foi possível responder ao problema apresentado no início do trabalho: As recentes alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho e as decisões exaradas pelo Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho, violam a liberdade plena e configuram obstáculos ao exercício pleno da liberdade sindical?

Sim. Não há quaisquer dúvidas de que estas alterações violaram a liberdade sindical plena, sobretudo, devido ao fato de: alterar apenas a fonte de custeio, deixando de estabelecer regramento claro sobre o direito sindical, permanecendo vigente a unicidade sindical; manter a representação por categorias, condicionada ao reconhecimento pelo Ministério do Trabalho; manter facultativo o sistema de custeio sindical, sem alterar as atribuições conferidas aos sindicatos, impossibilitando demasiadamente o pleno exercício sindical livre. Soma-se a isso, que a facultatividade do custeio do sistema confederativo, sem, contudo, estabelecer um período de transição ou estabelecer a viabilidade de uma nova Contribuição de responsabilidade de todos os beneficiários dos direitos, garantias e demais vantagens econômica, social, educação e saúde, conquistadas através das Normas Coletivas, feriu, sobremaneira a liberdade de atuação sindical, de modo que o cumprimento das prerrogativas sindicais apresenta-se como dependente de fontes de custeio.

Assim, enquanto não ocorrer a alteração Constitucional, de modo a abolir a representação sindical por categorias, adequando-a nos dispositivos estabelecidos na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o cancelamento das normas acima citadas, a liberdade sindical plena não será possível de ser exercitada.

Neste panorama, é de fundamental importância que o Processo de Emenda a Constituição (PEC), resultado dos trabalhos do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), instituído pelo Decreto nº 4.796, de 29 de julho de 2003, realizado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, de composição tripartite (representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo), que elaborou anteprojeto de lei, denominado Lei de Relações Sindicais, trata-se da legislação infraconstitucional e que somente poderá ser levado a efeito caso a Constituição Federal, que seja efetivamente emendada.

Entretanto, a (PEC nº 369/05) permanece na Câmara dos Deputados sem previsão de apreciação e de acordo com as informações publicadas no site da Casa Legislativa Federal, a referida proposta, por ter recebido oposição de mais 90% dos envolvidos (empresários e dos trabalhadores), sobre os tópicos: fim da unicidade sindical; troca da contribuição compulsória pela contribuição negocial; a obrigatoriedade da presença de um representante dos sindicatos nos locais de trabalho. Lamentavelmente, estes pontos foram o impasse para a tramitação da proposta, permaneça sem perspectivas aprovação.

É possível constatar que a oportunidade representada pela (PEC) em comento se findou, não de forma definitiva, mas autoriza reconhecer que a organização sindical brasileira tem uma longa caminhada para alcançar a liberdade plena.

Para que se alcance essa liberdade, em sistemas de organização sindical, ainda que estruturado na forma de categorias, é possível que trabalhadores e empregadores não filiados aos sindicatos acabem por se beneficiar do estabelecido em instrumentos coletivos normativos.

Neste sentido, se faz necessária a criação de uma modalidade de contribuição específica, a contribuição de solidariedade. A referida contribuição teria como fundamento o dever de solidariedade dos trabalhadores não associados com os associados ao sindicato, esses últimos contribuintes da atividade sindical, dentre as quais o processo de negociação coletiva destinada às melhorias condições de trabalho. Os resultados dessa ação beneficiam a todos os trabalhadores, inclusive, o não filiado, tal como instituído na Espanha, onde a legislação autoriza os sindicatos, por meio de convenção coletiva, instituir constituição intitulada *canon* econômico, a ser descontado pelos empregadores dos salários dos trabalhadores em benefício do sindicato profissional.

A esse respeito, o Comitê de Liberdade Sindical da (OIT) entende possível a dedução de cotas sindicais a não afiliados beneficiados pela negociação coletiva, desde que previsto expressamente no instrumento normativo decorrente. A questão do desconto das cotas sindicais pelos empregadores e sua transferência aos sindicatos deve-se resolver por negociação coletiva entre os empregadores e os sindicatos em seu conjunto, sem obstáculos de caráter legislativo.

É possível perceber que a (OIT) é coerente no que tange à autonomia dos sindicatos diante do Poder Público como requisito da efetivação do princípio da liberdade

sindical. Para que os sindicatos possam se desenvolver e atuar em um sistema democrático e livre os Estados devem se abster de praticar ingerência sobre os mecanismos de financiamento das entidades sindicais e nas decisões internas das entidades. Essa autonomia financeira reflete tanto na liberdade de escolha quanto nos mecanismos de financiamento, como no que se refere aos meios de efetivação dos pagamentos em prol dos sindicatos beneficiados. Ou seja, tanto as modalidades de contribuição quanto a forma de desconto deveriam ser reguladas em instrumentos de negociação coletiva, sem intervenção do Estado juiz.

Por fim, destaca-se, a depender da boa vontade política dos parlamentares, que as alterações necessárias e almejadas pelo meio acadêmico e pelos operadores do direito, a celeuma jurídica permanecerá sendo resolvida nos Tribunais, principalmente no aspecto das fontes de custeio. Ou seja, a contribuição assistencial instituída pelos sindicatos em Normas Coletivas continuará sendo aplicada e o Ministério Público do Trabalho, que poderia estar laborando em outras frentes que são tanto ou mais prejudiciais aos trabalhadores, v.g., a saúde e segurança no trabalho, contudo, tende a continuar propondo Termo de Ajuste de Conduta (TAC), ou interpondo Ação Civil Pública contra as entidades sindicais, defendendo que contribuição assistencial descontadas de empregados não filiados, fere norma constitucional. A judicialização da matéria se deve em razão de que a sociedade não atentou para os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, os quais estão inseridos na liberdade sindical plena, se considerado o conjunto das discussões que envolvem o Direito Individual e Coletivo do Trabalho, cuja destinatária é a classe trabalhadora, parte hipossuficiente na correlação entre capital e trabalho, dependente de um provimento judicial que, por vezes, não alcança a efetiva prestação jurisdicional almejada.

## REFERÊNCIAS

- AVILÉS, Antonio Ojetda. *Compendio de Decho Sindical*, Madrid: Editora Tecnos, 1998.
- ARAÚJO, Rosa Maria Barbosa. O batismo do trabalho. A experiência de Lindolfo Collor. In: AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical no Brasil – Passado, Presente, Futuro*. 1. ed. São Paulo: LTR Editora, 2013.
- AROUCA, José Carlos. *O Sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: Editora LTr, 2003.
- AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical no Brasil - passado, presente, futuro*. São Paulo: LTr, 2013.
- AZEVEDO, Francisca Nogueira de. *Malandros Desconsolados: o diário da primeira greve geral no Rio de Janeiro*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Relume Dumará, 2005.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva (org.). *Psicologia Social do Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2010.
- BARROSO, Roberto. *Reforma Trabalhista e Contribuição Sindical*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo908.htm#Reforma%20trabalhista%20e%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20sindical>. Acesso em: 13 de ag. 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 27 abr. 2019.
- BRASIL. Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 29 de jul. 2020.
- BRITO FILHO, José Monteiro de. *Direito Sindical*. 4. ed. - São Paulo: LTr, 2012.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa*, 5. ed. São Paulo, LTr, 2015.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa / José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. - 8. ed. São Paulo, LTr, 2019.

CALDAS, Ana Carolina. Dieese faz campanha de arrecadação para garantir sua sobrevivência. <https://www.brasildefatopr.com.br/2020/10/23/dieese-faz-campanha-de-arrecadacao-para-garantir-sua-sobrevivencia>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 1998.

CATHARINO, José Martins. *A contribuição sindical e a constituição*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, jul/set, 1992.

COSTA, Orlando Teixeira Filho da. *Direito Alternativo ou Flexibilização*. São Paulo: LT, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. Ed., São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. Editora LTr, São Paulo, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DUARTE, Bento Herculano e MORAES, José Diniz de, A liberdade Sindical Como Direito Fundamental e a não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil. Os Limites da Negociação Coletiva e a Proteção em Face de Atos Antissindicais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa Franco; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (org). *Direito Internacional do Trabalho*. O Estado da Arte Sobre a Aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTR, 2016.

ESQUERDA DIÁRIO. O assassinato de Rosa Luxemburgo e a Revolução Alemã. <https://www.esquerdadiario.com.br/O-assassinato-de-Rosa-Luxemburgo-e-a-Revolucao-Alema>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

FELIX, Diego. Informais: contingente cresce, segue desprotegido e com renda menor. <https://www.istoedinheiro.com.br/informais-contingente-cresce-segue-desprotegido-e-com-renda-menor/>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

FÉLIX, Ynes da Silva. LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: (IN)JUSTIFICADA NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT. *Revista do Direito* [ISSN 1982-9957]. Santa Cruz do Sul, n. 59, set./dez. 2019.

FERRARI, Hamilton. Imposto Sindical cai 96% em dois anos. <https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

GIORGI, Rafaele de. *O desafio do juiz constitucional*. Tradução de Ricardo Menna Barreto. *Revista Campo Jurídico*, V3. Nº 2. 2015. Disponível em: <http://www.fasb.edu.br/revista/index.php/campojuridico/article/view/76>. Acesso em: 19 de set. 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência / Rodrigo Goldschmidt. – Florianópolis: UFSC, 2008.

GORCZEWSKI, Clovis. *Direitos humanos, educação e cidadania: conhecer, educar, praticar* 2. ed. - Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2016.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du travail* 7ª ed. Paris: LGDJ, 1999, p. 539. *Apud*: MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 60.

JUNIOR, Antonio Gasparetto. *Revolução Russa de 1905*.  
<https://www.infoescola.com/historia/revolucao-russa-de-1905/>. Acesso em 01 de nov. 2021.

KÜHN, Fábio. A Aldeia dos Anjos durante o Governo de José Marcelino de Figueiredo (1769-1780). In: PREFEITURA DE GRAVATAÍ. *Raízes de Gravataí*. Porto Alegre: Evangraf, 2011.

LAIMER, Adriano Guedes. *O novo papel dos sindicatos*. São Paulo: Editora LTr, 2003.

LE GOFF, Jaques. *A Idade Média e o dinheiro: Ensaio de antropologia histórica*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 34, jan./jun. 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. *Direito coletivo do trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 1993, vol. III.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 1993.

MAIA, Cauane Gabriel Azevedo. *Vozes Negras em Florianópolis: escrituras antropológicas do Morro das Mulheres*. 1. ed. Curitiba: Appris Editora, 2020.

MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho Sindical*, Madrid: Dykinson, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Contribuições sindicais: direito comparado e internacional; contribuição assistencial, confederativa e sindical*. 5ª edição, São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; NASCIMENTO, Carlos Valder do. *Tratado de Direito Constitucional*. 2ª Ed, São Paulo: Saraiva, 2012.

MARX, Karl. In *Contradição entre o Fundamento da Produção Burguesa (medida-valor) e seu próprio desenvolvimento*. Porto Alegre: L&PM Editores, 2000.

MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e. *Da boa Fé no Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 1997.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MIRANDA, Diogo Antônio Pereira. *A liberdade sindical no Brasil: mito ou realidade?*, in Revista Justiça do Trabalho. HS Editora, ano 26, n.º 312, dezembro, 2009.

MORAES, A. de. *Direito constitucional*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: Editora LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª edição, São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932-2014. *Compêndio de Direito Sindical / Amauri Mascaro Nascimento (In memorian)*, Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8. ed. - São Paulo: LTr, 2015.

NICOLADELI, Sandro; PASSOS, André; FRIEDRICH; Tatyana (Org.). *O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. volume I. São Paulo: LTr, 2013.

NICOLADELI, Sandro; FRIEDRICH; Tatyana (Rev.). *O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. volume II. São Paulo: LTr, 2013.

NOVELLI, Flávio Bauer. *Norma Constitucional Inconstitucional? A propósito do art. 2º, § 2º, da EC nº 3/93*. Revista Forense, nº 330, 1995, p. 63. In. Revista da Faculdade de Direito da EURJ 2: 11-53, 1994.

NOVELLI, Flávio Bauer. *Neocorporativismo e Concertação Social*. Análise político-jurídica das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2010.

NOVELLI, Flávio Bauer. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. 2. ed. São Paulo: LTr., 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La Libertad Sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. 6. ed. Ginebra: OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. <https://www.ilo.org/brasil/lang-es/index.htmconvention>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

PÉREZ, José Luis Monereo, NAVARRETE, Cristóbal Molina y VIDA, Maria Nieves Moreno. *Manual de Derecho Sindical*. 9ª edição. Granada: Comares, 2014.

PENIDO, Laís de Oliveira. *Estrutura sindical, justiça do trabalho e liberdade sindical no Brasil. Paradoxo de sua regulamentação*, in *Questões Laborais*, Coimbra Editora, ano VII, n.º 16, 2000.

PERTENCE, José Paulo Sepúlveda. Parecer acerca da contribuição assistencial nos instrumentos de negociação coletiva de trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. v. 3, n. 31, junho de 2014.

PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

PORTUGAL. Constituição Portuguesa.

<https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>. Acesso em: 13 de nov. 2021.

REIS, Suzéte da Silva. *Da Insegurança Jurídica à Precarização das Relações de Emprego: os impactos da reforma trabalhista no brasil*. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais* | e-ISSN: 2525-9903 | Salvador | v. 4 | n. 1 | p. 55 – 73 | jan/jun. 2018.

REIS, Suzéte da Silva; TAVARES, Tainá. O ACESSO À JUSTIÇA NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região* | v.22 n. 31, 2019.

RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e procedimentos da OIT*, São Paulo: LTr, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos*. São Paulo: Editora LTr, 1993.

RUSSOMANO, Victor Mozart. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor, 1998 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte e BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 51. ed. atual., rev. e ampl. - São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macêdo. Breves comentários às Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho, Em: *Direito Internacional do Trabalho e as*

*Convenções Internacionais da OIT*. Organização de Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Lorena de Melo Rezende Colnago, São Paulo, LTR, 2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro, Editora Lumens Júris: 2005.

SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macêdo. Breves comentários às Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho, In: *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT*. Organização de Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Lorena de Melo Rezende Colnago, São Paulo, LTR, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luis Guilherme; MITIDIERO Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 2ª Ed, São Paulo: Revista dos Tribunais: 2012.

Seis meses após Reforma Trabalhista, arrecadação de sindicatos desaba 88%. Força Sindical São Paulo. <http://www.fsindicalsp.org.br/portal/seis-meses-apos-reforma-trabalhista-arrecadacao-de-sindicatos-desaba-88/>. Acesso em: nov. 2021

SILVA, Virgílio Afonso da. O Conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. In *Revista do Direito do Estado* 4 (2006): 23-51. <Disponível em: [http://teoriaedireitopublico.com.br/pdf/2006-RDE4-Conteudo\\_essencial.pdf](http://teoriaedireitopublico.com.br/pdf/2006-RDE4-Conteudo_essencial.pdf)> Acesso em: 02 de out. 2014.

SILVA, Otávio Pinto e. *A questão da liberdade sindical*, in Curso do Direito do Trabalho, vol. 3, direito coletivo do trabalho, org. por Jorge Luiz Souto Maior, Marcus Orione Gonçalves Correia, São Paulo, Ed. LTr, 2008.

STURMER, Gilberto. *A liberdade sindical*. Porto Alegre: Livraria do Advogados Editora, 2007.

SUÍÇA. Constituição Federal da Confederação Suíça. [https://www.ccisp-newsletter.com/wp\\_docs/Bundesverfassung\\_PT.pdf](https://www.ccisp-newsletter.com/wp_docs/Bundesverfassung_PT.pdf). Acesso em: 15.11.2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 14ª ed., São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. São Paulo: LTr, 2002.

TRISOTTO, Fernanda. Em dois anos, arrecadação dos sindicatos despensa 96%. <https://www.gazetadopovo.com.br/republica/arrecadacao-sindical-despenca-entre-2017-e-2019/>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

UNICEF. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Fonte: <https://unicrio.org.br/> Acesso em: 01 de nov. 2021.

URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no Direito Coletivo do Trabalho, In: *O Direito Coletivo, Liberdade Sindical e as Normas Internacionais*. *O Direito Coletivo na OIT*:

Normas, Jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical. Organizadores: Sandro Lunardi Nicoladeli, André Franco de Oliveira Passos e Tatyana Scheila Friedrich, São Paulo, LTR, 2013, vol. 1.

URIARTE, Oscar Ermida; AVILÉS, Antonio Ojeda [coords.]. *El derecho sindical em América Latina*, Montevideu: FCU, 1995.

VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho Sindical: cuestiones actuales en España*. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013.