

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIRETO “PROF. JACY DE ASSIS”

FERNANDO JOSÉ RESENDE CAETANO

**PLENA LIBERDADE SINDICAL COMO REQUISITO PARA A EFETIVIDADE DA  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA: IMPACTOS DA LEI 13.467/2017**

UBERLÂNDIA  
2018

FERNANDO JOSÉ RESENDE CAETANO

**PLENA LIBERDADE SINDICAL COMO REQUISITO PARA A EFETIVIDADE DA  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA: IMPACTOS DA LEI 13.467/2017**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutoranda Márcia Leonora Santos Régis Orlandini.

UBERLÂNDIA  
2018

PLENA LIBERDADE SINDICAL COMO REQUISITO PARA A EFETIVIDADE DA  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA: IMPACTOS DA LEI 13.467/2017

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis” da  
Universidade Federal de Uberlândia, como requisito  
parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Professora Doutoranda Márcia  
Leonora Santos Régis Orlandini.

Uberlândia, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

Banca Examinadora:

---

Professora Doutoranda Márcia Leonora Santos Régis Orlandini

---

Examinador

---

Examinador

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a organização sindical brasileira à luz do princípio da liberdade sindical, reconhecido como direito humano e fundamental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição de 1988. Destaca-se a recente Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e as modificações implementadas no Direito Coletivo do Trabalho. Por um lado, retirou-se a obrigatoriedade da contribuição sindical, o que fragilizou financeiramente os sindicatos. Por outro lado, alargou-se a negociação de direitos trabalhistas. A Reforma tem um resultado negativo para o sistema sindical, pois ele é sustentado por três pilares: unicidade sindical, representação obrigatória da categoria e contribuição compulsória. Ou se reforma todo o sistema, adequando-o à liberdade sindical, ou mantém esses três fundamentos. Nesse sentido, o estudo demonstra a importância da aplicação da liberdade sindical em sua plenitude, pois, assim, o Brasil terá um sindicato democrático, autônomo, representativo, atuante e organizado para tutelar melhores condições de vida e labor.

**Palavras-chave:** Liberdade sindical; Reforma Trabalhista; trabalho; organização sindical.

## **ABSTRACT**

The present work aims to study the Brazilian trade union organization based on the principle of union association freedom, recognized as a human and fundamental right in the Universal Declaration of Human Rights and in the Constitution of 1988. It is important to analyse the recent Labor Reform (Law 13467/2017) and the modifications implemented in Collective Labor Law. On the one hand, the mandatory contribution is over, which made the unions financially fragile. On the other hand, the negotiation of labor rights was extended. The reform produced a negative result for the trade unions, cause it is supported by three institutes: imposed uniqueness, mandatory category representation and compulsory contribution. Either it reforms the whole system, adapting it to the union association freedom, or maintains these three elements. Thus, the study demonstrates the importance of the application of union association freedom in its fullness, because in this way Brazil will have a democratic, autonomous, representative, active and organized union to protect better living and working conditions.

Key-words: Union freedom; Labor Reform; labor; union organization.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	6
2 MOVIMENTO SINDICAL.....	9
2.1 Origens do sindicalismo no Brasil .....	10
2.2 Estrutura sindical no Brasil com a Constituição Federal de 1988.....	15
2.3 Sistemas de representação sindical no direito comparado .....	18
2.3.1 Itália – do corporativismo para a liberdade sindical.....	18
2.3.2 Espanha .....	20
2.3.3 Portugal.....	21
2.3.4 Alemanha .....	22
3 LIBERDADE SINDICAL.....	23
3.1 Diferentes aspectos da liberdade sindical .....	24
3.1.1 Liberdade de associação.....	24
3.1.2 Liberdade de organização .....	25
3.1.3 Liberdade de administração .....	27
3.1.4 Liberdade de exercício das funções .....	27
3.1.5 Liberdade de filiação e desfiliação .....	28
3.2 Unicidade, unidade e pluralidade sindicais.....	29
3.3 Liberdade sindical na OIT.....	32
4 REFORMA TRABALHISTA E O PODER DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	34
4.1 Mudanças no financiamento dos sindicatos .....	34
4.1.1 Situação dos trabalhadores não sindicalizados perante a negociação coletiva .....	37
4.2 Prevalência do negociado sobre o legislado .....	38
4.2.1 Artigo 611-A e 611-B da CLT .....	39
4.2.2 Princípio da norma mais benéfica .....	40
4.2.3 Outros problemas sindicais .....	41
4.3 Panorama atual das mudanças na legislação trabalhista .....	41
4.4 Incompatibilidade entre a unicidade sindical, fim do imposto obrigatório e prevalência do negociado .....	43
5 CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS.....	48

## 1 INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é a proposta de adoção da liberdade sindical pelo Brasil e os efeitos dela na negociação coletiva, considerando a Reforma Trabalhista e as mudanças no Direito Coletivo do Trabalho.

Esta análise é fundamental, tendo em vista que a negociação coletiva tem se destacado na regulação do trabalho na sociedade brasileira. Devido ao fato de se tratar de uma sociedade complexa, a lei estatal, por ser geral e abstrata, não consegue atender totalmente às demandas dos trabalhadores.

Sendo assim, é preciso fortalecer a representatividade dos sindicatos, a fim de que a negociação coletiva seja um instrumento de melhoria das condições de trabalho. Mas para que haja o fortalecimento dos sindicatos, é preciso que estes tenham a liberdade de se organizarem da maneira mais favorável aos interesses dos representados.

Ocorre que, no Brasil, o constituinte de 1988 optou por manter características de regimes autoritários, que tinham o objetivo de controlar o sindicalismo. Exemplo disso é o regime italiano de Benito Mussolini que inspirou o governo brasileiro de Getúlio Vargas, inclusive na seara trabalhista. Lá foi editada a *Carta del Lavoro* de 1927, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943.

Por isso, ainda hoje prevalece, no cenário brasileiro, por força do art. 8º, II, da Constituição, a unicidade sindical, elemento corporativista, que apesar de aparentemente gerar uma unidade do sindicalismo, acabou por fragmentá-lo e enfraquecê-lo. O modelo brasileiro tem resquícios do intervencionismo, pois adota a unicidade e, até a reforma trabalhista, havia a contribuição obrigatória.<sup>1</sup> O melhor para o Brasil é se libertar do corporativismo, eliminando a unicidade sindical e mantendo a contribuição facultativa.<sup>2</sup>

No verbete 314 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT está explícito o problema brasileiro: “Disposições de uma constituição nacional relativas à proibição

---

<sup>1</sup> IENNACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem econômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. vol. 35. p. 113-124. Belo Horizonte, jan./jun. 2002.

<sup>2</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária. *Revista dos Tribunais*. vol. 965/2016. p. 225-242. São Paulo: Ed. RT, mar. 2016.

de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau da organização, numa determinada base territorial [...] não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical.”

Para o desenvolvimento da proposta inicial, o trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro, são apresentados aspectos gerais do sindicalismo, bem como um breve histórico do sindicalismo brasileiro, mostrando sua origem autoritária e os motivos da existência do sindicato único. Em seguida, são apresentados modelos de países que passaram de um sistema corporativista para um de liberdade sindical, como Itália, Espanha, Portugal e Alemanha. Estas nações ratificaram a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e servem de exemplo para o Brasil.

É preciso rediscutir o sistema sindical brasileiro, pois ele ainda está ligado ao passado. Outros países já evoluíram e se desgarraram do corporativismo, mas o Brasil ainda possui uma estrutura que não garante a liberdade sindical e nem favorece a luta por melhores condições de vida e trabalho.<sup>3</sup>

O segundo capítulo trata da liberdade sindical, que é um direito humano e fundamental inerente às relações de trabalho. Ela está prevista na Carta Internacional de Direitos Humanos, cujo art. 23, IV, prescreve: “Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus seus interesses”.<sup>4</sup>

Inicialmente, são apresentados os diferentes aspectos da liberdade sindical, reforçando sua importância para as relações laborais. Em seguida, são explicadas as diferenças entre unicidade, unidade e pluralidade sindicais. Por fim, é abordada a atuação da OIT por meio do Comitê de Liberdade Sindical e pela edição de recomendações e convenções, como as Convenções 87 e 98.

O terceiro capítulo faz uma relação entre Reforma Trabalhista, negociação coletiva e liberdade sindical, mostrando que a liberdade sindical é importante para uma boa negociação coletiva. No entanto, a Reforma Trabalhista não alterou o modelo sindical corporativista, pois manteve a unicidade sindical. Contraditoriamente, a Reforma alargou as possibilidades dos acordos e convenções coletivas, mas

---

<sup>3</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária. *Revista dos Tribunais*. vol. 965/2016. p. 225-242. São Paulo: Ed. RT, mar. 2016.

<sup>4</sup> GARCIA, Welington Castilho. Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – USP. São Paulo, p. 5.



enfraqueceu o sindicato financeiramente, pois tornou a contribuição sindical facultativa.

Neste capítulo, apresenta-se uma mudança legislativa que colide com um princípio primordial do Direito do Trabalho, que é o da norma mais benéfica. O atual art. 611-A da CLT elenca situações em que o negociado prevalece sobre o legislado, mesmo que reduza direitos do trabalhador. Por isso, é importante que o sindicato seja forte e atuante na defesa dos interesses dos trabalhadores.

O problema reside no fato de que o sindicato único não é representativo e por isso a negociação coletiva fica prejudicada. Nesse sentido, para haver um sindicato representativo, primeiro é preciso que ele seja livre.

Neste capítulo também será apresentada a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, que questionava a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória perante o Supremo Tribunal Federal (STF). No julgamento dessa ação é demonstrada, pelos ministros, a incompatibilidade entre a contribuição sindical facultativa e a prevalência do negociado sobre o legislado.

O método utilizado é o dedutivo, pois, conforme estabelece o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a afirmação do princípio da liberdade sindical é um dos meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz (premissa maior), entretanto, o Brasil não adota a liberdade sindical em sua plenitude (premissa menor), logo, a legislação trabalhista brasileira, neste aspecto, não visa melhorar a condição dos trabalhadores, prejudicando a negociação coletiva, que seria mais efetiva caso os sindicatos representassem melhor os interesses dos trabalhadores.

A técnica de pesquisa do presente trabalho consiste na pesquisa bibliográfica, através da utilização de leis, julgados, doutrinas, artigos científicos, notas técnicas do Ministério Público do Trabalho, convenções da Organização Internacional do Trabalho, entre outros materiais pertinentes à pesquisa.

## 2 MOVIMENTO SINDICAL

Neste capítulo, serão apresentados aspectos gerais do sindicalismo, mostrando suas origens e seu desenvolvimento no Brasil.

Os sindicatos podem ser conceituados, em termos gerais, como uma espécie de associação que representa trabalhadores com características semelhantes, buscando melhorar suas condições de trabalho coletivamente.<sup>5</sup>

No direito, este tema é tratado no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Área que também pode ser denominada como Direito Sindical<sup>6</sup>, expressão que comporta um sentido subjetivo, na medida em que representa os direitos do sindicato no desempenho de suas atribuições legais; e um sentido objetivo, quando se refere à parte do direito do trabalho que estuda as entidades sindicais. Outra denominação é Direito Social<sup>7</sup>, porém ela não é precisa, pois pode significar todo o Direito do Trabalho (individual e coletivo), como também o Direito Previdenciário. A primeira denominação (Direito Coletivo do Trabalho) será a utilizada por este trabalho, pois ela possui caráter objetivo, realçando o conteúdo do segmento jurídico: relações sociojurídicas grupais, coletivas e de labor.<sup>8</sup>

O Direito Coletivo do Trabalho visa garantir a atuação livre e autônoma das organizações sindicais de trabalhadores, de maneira a permitir sua atuação na busca da melhoria das condições de trabalho.<sup>9</sup>

Sobre a origem do sindicalismo, pode-se dizer que ele surgiu como uma resposta dos trabalhadores da indústria capitalista às más condições de trabalho, fundada na solidariedade para a defesa de interesses comuns.<sup>10</sup> É, portanto, um instrumento de aprimoramento das condições de vida e de trabalho da pessoa humana.

---

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 70.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

<sup>7</sup> DELGADO, op. cit., p. 18.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho, Delgado, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 44.

<sup>10</sup> BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. São Paulo: Editora UnB, 1998. p. 1152.

Quanto ao modelo sindical brasileiro, destaca-se sua origem autoritária, visto que foi inspirado no modelo italiano e implantado durante o governo de Getúlio Vargas. Por não haver plena liberdade sindical, o sistema brasileiro não representa o melhor interesse dos trabalhadores, entretanto, sofreu pequenas modificações desde sua implementação.<sup>11</sup> Trata-se de um modelo corporativista, rígido, por meio do qual o Estado busca garantir sua intervenção e controle, impondo regras aos membros destas organizações.<sup>12</sup>

## 2.1 Origens do sindicalismo no Brasil

O sindicalismo é fruto da vontade humana de se associar, pois as pessoas buscam viver em comunidades, são exemplos a família, a tribo e também os agrupamentos de interesses comuns, como os sindicatos. Por isso, é visível a tendência gregária do ser humano, que contribui para a formação de seu espírito associativo. E quanto maior for a solidariedade entre seus integrantes, maior será a força reivindicatória e a perspectiva de sobrevivência.<sup>13</sup>

Nesse sentido, percebe-se que o trabalhador, quando atua de forma isolada, não consegue melhorar suas condições de trabalho. Somente o sindicato, que reúne vários trabalhadores, tem poder para, coletivamente, mudar a realidade do obreiro.

Assim, na maioria dos países ocidentais, o sindicalismo tem origem na solidariedade e defesa dos interesses comuns, bem como na revolta contra o modo de produção capitalista e contra a sociedade burguesa.<sup>14</sup>

No Brasil, as primeiras associações sindicais foram as ligas operárias, estas defendiam melhores salários, redução da jornada de trabalho e prestavam assistência ao trabalhador. No entanto, nesse período, final do século XIX, o desenvolvimento industrial brasileiro era tímido, por isso não havia um ambiente propício para o sindicalismo.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> NAHOUM, André Vereta. A regulação do trabalho e a ação sindical em perspectiva comparada: Brasil e Grã-bretanha. 2008. Tese (Doutorado em Direito) – USP. São Paulo, p. 27.

<sup>12</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 12.

<sup>13</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p.2.

<sup>14</sup> BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. São Paulo: Editora UnB, 1998. p. 1150.

<sup>15</sup> RUSSOMANO, op. cit., p.30.

A primeira Constituição Republicana do Brasil, de 1891, assegurou o direito de reunião e associação em seu art. 72, §8º, no entanto, não mencionou os sindicatos, pois estes ainda estavam surgindo.

Já no início do século XX, o movimento sindical se fortaleceu e, assim, foi expedido o Decreto nº 979 (1903), que permitiu a sindicalização dos trabalhadores rurais. Nesse período, pode-se destacar a função assistencial dos sindicatos, que tinha predominantemente um objetivo cooperativista: criação de cooperativas de crédito e de vendas de seus produtos.<sup>16</sup> Na zona rural, havia uma realidade social tranquila, uma vez que era nas cidades que imperava maior convulsão social.

Pouco tempo depois, em 1907, foi regulamentada a formação de sindicatos para todos os trabalhadores, inclusive para os profissionais liberais, formando sindicatos de profissões similares, essa alteração decorreu do Decreto nº 1.637. Este sim apresentava um modelo sindical, pois reunia pessoas em razão do exercício de uma profissão, não havendo restrições: o sindicato poderia ser formado pelos empregados ou por empregadores.<sup>17</sup>

É importante destacar que o referido decreto, em seu artigo 2º, estipulava que os sindicatos profissionais se constituiriam livremente, sem autorização do Governo, bastando o registro em cartório. Este entendimento estava de acordo com a mais moderna concepção de liberdade sindical. Assim, esta concepção liberal orientou o legislador no sentido de não impor o sindicato único, deixando que eles se organizassem da forma que mais lhes conviessem.<sup>18</sup>

Na década seguinte, em 1912, ocorreu o primeiro congresso nacional do movimento operário brasileiro. O sindicalismo foi aumentando sua força, até que em junho de 1917 começou uma greve de grande repercussão em São Paulo. Milhares de trabalhadores interromperam suas atividades, reivindicando 20% de aumento nos salários. O número de grevistas chegou a 20 mil, paralisando os bondes, a luz, o comércio e a indústria de São Paulo.<sup>19</sup>

No entanto, com a advento do Estado intervencionista em 1930, o caráter liberal que vigorava até então se tornaria incompatível com o novo sistema que surgia.

---

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.101.

<sup>17</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 50.

<sup>18</sup> MAGANO, *ibid.*, p. 51.

<sup>19</sup> NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 104.

Getúlio Vargas dava início a uma política trabalhista interveniente, cujos traços perduram até hoje na CLT.

Para intervir na organização sindical, o Estado dividiu os empregados e empregadores em categorias delimitadas, em um plano chamado de enquadramento sindical. Já em 1931, pelo Decreto 19.770, implantava-se o modelo corporativista de sindicato, que perdura até hoje.

A influência maior que se sentiu foi a do corporativismo italiano. Assim, havia um contraste em relação ao período anterior a 1930. Os sindicatos passaram de pessoas jurídicas de direito privado a pessoas jurídicas de direito público; antes eram livremente criados pelos interessados, posteriormente passaram a ser órgãos sob o controle do Governo; antes seus estatutos eram livremente elaborados, depois passaram a ser padronizados; antes gozavam de autonomia, depois tinham de apresentar relatórios de suas atividades.<sup>20</sup>

Deste modo, é possível observar a grande intervenção e controle do Estado na organização sindical. Ao contrário do previsto no Decreto 1.637/1907, os trabalhadores não mais podiam se organizar livremente, pois conforme o art. 9º do Decreto 19.770/1931, somente seria reconhecido o sindicato que reunisse mais de dois terços da classe ou o que reunisse o maior número de associados. O decreto não estipulou qual seria a base territorial, mas o entendimento foi de que seria municipal.<sup>21</sup>

Nesse momento, surgia o modelo que até hoje vigora no Brasil, o de unicidade sindical. Havia duas propostas: a favorável ao sistema da Revolução de 1930, com o sindicato sob o controle do Estado e sem luta de classes, e a proposta da pluralidade sindical, com o sindicato livre e sem controle estatal, que até então vigorava. Foi escolhida a primeira proposta.<sup>22</sup>

Em seguida, foram publicados diversos atos legislativos sobre a organização sindical, e a Constituição Federal de 1934, em seu artigo 120, dispôs que os sindicatos seriam reconhecidos em conformidade com a lei. Para regulamentar tal dispositivo, foi

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 107.

<sup>21</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 53.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, op. cit., p. 108.

promulgado o Decreto 24.694/1934, que trouxe a “pluralidade sindical”, mas a limitou a, no máximo, três sindicatos da mesma categoria na mesma base.<sup>23</sup>

Questiona-se o modelo adotado em 1934, pois não havia verdadeiramente pluralidade sindical, uma vez que, para tal, deveria ser ilimitado o número de sindicatos em uma mesma base territorial. Dessa forma, verifica-se que não havia autonomia para os sindicatos.

Mais adiante, com a Constituição ditatorial de 1937, foi oficialmente instituído o corporativismo. Assim, observa-se no art. 140 da Carta<sup>24</sup> que os sindicatos eram considerados órgãos do Estado, sendo utilizados para fortalecer a política social e econômica, recebendo em troca assistência e proteção.<sup>25</sup>

A estrutura dos sindicatos era a da categoria profissional associada à base territorial. O maior problema é a classificação de categorias pelo critério de similaridade ou conexão, que é estabelecido pelo Quadro das Atividades e Profissões, uma vez que tal quadro estaria sujeito a conveniências políticas e não a um critério objetivo.<sup>26</sup>

Quanto ao outro elemento da estrutura, a base territorial, ficou estabelecido que poderia ser distrital, municipal, intermunicipal, estadual ou nacional. Assim, da conjugação dos dois elementos acima, estabeleceu-se o sindicato único, por categoria profissional ou econômica, em uma determinada base territorial. A razão da unicidade é ter no sindicato um instrumento pelo qual o Estado disseminará suas políticas.

O regime da unicidade sindical é claramente contra a liberdade sindical, uma vez que o sindicato único decorre de imposição do Estado e não da livre vontade dos trabalhadores. Esse modelo é adequado a uma concepção totalitária de Estado e não combina com a pluralidade democrática, na qual existem grupos livremente formados no âmbito da sociedade e que se autodeterminam.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p.32.

<sup>24</sup> Art. 140. A economia da produção será organizada em entidades representativas das forças do trabalho e que, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de Poder Público.

<sup>25</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 62.

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 65.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 67.

Havia duas opções ao trabalhador: ou ele se filiava ao sindicato único, controlado pelo Estado, ou ele ficava à margem da organização sindical. De qualquer forma, ele estaria obrigado ao pagamento do imposto sindical.

Em seguida, foi introduzido ao ordenamento o Decreto 1.402/1939, que permitia ao Estado a intervenção nas entidades sindicais, conforme seu artigo 17. Dessa forma, caso a administração do sindicato desagradasse o governo, haveria uma intervenção, por meio de um delegado, que administraria e tomaria medidas para adequação.

Caso a situação se agravasse, o artigo 45 do Decreto retromencionado previa hipóteses de cassação da carta de reconhecimento. Um exemplo é a recusa de cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade prevista no art. 26.

Como unificação dos textos existentes, em 1943, foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho. No âmbito do direito coletivo, não houve mudanças no que precisava ser reformado, apenas mera reunião de textos com pouca inovação.

Mais adiante, foi elaborada a Constituição de 1946, que manteve o corporativismo do movimento sindical, mas que, como destaque, garantiu o direito de greve, que fora proibido na Constituição de 1937.<sup>28</sup>

Apesar de não haver previsão legal para as centrais sindicais, elas surgiram pela organização dos trabalhadores e atuam intensamente, são exemplos a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a União Geral dos Trabalhadores (UGT) e a Força Sindical. É interessante notar que elas superaram a falta de previsão legal e não obedeceram ao princípio constitucional que veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial.<sup>29</sup> Elas têm o propósito de estabelecer a articulação entre os sindicatos, federações e confederações. No entanto, durante os governos militares foram proibidas pela Portaria 3.337/78.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 114.

<sup>29</sup> IENNACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem econômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. vol. 35. p. 113-124. Belo Horizonte, jan./jun. 2002.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, op. cit., p. 116.

Com a redemocratização, foi editada a Portaria 3.100/1985 que autorizou o funcionamento das centrais e promoveu a reabilitação de sindicalistas punidos.<sup>31</sup>

Em 1987, houve uma tentativa de ratificar a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Após a aprovação na Câmara dos Deputados, parte do movimento sindical se opôs ao projeto, alegando que, com a pluralidade sindical, surgiriam sindicatos ideológicos, o que impressionou os parlamentares.<sup>32</sup> Outro argumento utilizado era o de que a pluralidade sindical enfraqueceria e fragmentaria o movimento. Com isso, o trâmite legislativo foi paralisado

## **2.2 Estrutura sindical no Brasil com a Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 garantiu um regime de democracia sindical, com mais liberdade para a atuação dos sindicatos, o que representou uma grande conquista para os trabalhadores. As regras estão disciplinadas no caput do artigo 8º e em seus incisos, que serão tratados a seguir.

No caput do art. 8º da CF/88 está a regra geral, com a previsão de livre associação profissional ou sindical. No entanto, quando se lê os incisos, percebe-se que esta liberdade foi mitigada.

A primeira parte do inciso I trata da possibilidade de criação do sindicato, de modo que não é necessária a autorização do Estado, como era no passado, sendo necessário apenas o registro no órgão competente. A segunda parte veda a interferência e a intervenção do Estado nas organizações sindicais, o que representa uma importante garantia para a atuação e funcionamento dos sindicatos.

É importante lembrar que desde o Estado Novo (1937) o governo tinha o controle político-administrativo sobre os sindicatos, podendo até mesmo cassar sua licença. Com a Constituição de 1988, foi instituída a autonomia sindical, assunto que será tratado no item 3.1, pois é um dos aspectos da liberdade sindical.

O inciso II impõe a unicidade sindical. Este dispositivo manteve a regra do sindicato único, concebida em um período de regime autoritário, a fim de que o Estado

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 117.

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 117.



tivesse controle sobre os movimentos sindicais. Na ocasião da Assembleia Constituinte, discutiu-se a possibilidade de adotar a liberdade sindical. De um lado havia uma proposta encabeçada pelo Partido dos Trabalhadores, que previa a pluralidade e autonomia sindicais, e de outro havia a proposta do Constituinte José Fogaça (PMDB). Colocada em votação, a proposta de liberdade sindical foi rejeitada por 305 votos, contra 148 e 19 abstenções.<sup>33</sup>

O inciso III autoriza que o sindicato represente os trabalhadores nas esferas judicial e administrativa. Com isso, reconheceu-se a validade da atuação do sindicato como substituto processual.<sup>34</sup> No entanto, Sergio Pinto Martins aponta que, na ocasião da Assembleia Nacional Constituinte, havia a expressão “inclusive como substituto processual”, mas esta foi suprimida. Assim ele conclui que este dispositivo trata da legitimidade ordinária do sindicato, que é defender os interesses individuais e coletivos da categoria.<sup>35</sup>

Em seguida, no inciso IV, é abordada a questão referente à contribuição confederativa, que é utilizada para o financiamento da cúpula do sistema. No entanto, a jurisprudência dos Tribunais Superiores tem entendido que ela é devida somente pelos trabalhadores sindicalizados (Precedente Normativo n. 119, SDC/TST; Súmula n. 666, STF).<sup>36</sup> Adiante, no item 4.1, serão explicados os tipos de contribuições que financiam os sindicatos.

O inciso V estabelece a liberdade sindical individual, que autoriza a filiação e desfiliação ao sindicato, lembrando que existe apenas uma opção de entidade. Trata-se da sindicalização livre, que é um dos desdobramentos da liberdade sindical, que será abordada no capítulo seguinte.

O inciso VIII traz uma importante garantia ao dirigente sindical, que é a estabilidade no emprego desde o momento do registro de sua candidatura ao cargo

---

<sup>33</sup> DIVISÃO das esquerdas aprova sindicato único. *Correio Braziliense*, Brasília, 02 mar. 1988. Política, p. 4. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/123812>>. Acesso em: 08 set. 2018.

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1550.

<sup>35</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 32. ed. São Paulo: Atlas. 2011. p. 203.

<sup>36</sup> DELGADO, op. cit., p. 1530.

até um ano após o exercício do mandato. A única hipótese de dispensa é no caso de falta grave, que deverá ser apurada mediante inquérito na Justiça do Trabalho.

Apesar de todos os avanços trazidos pela Constituição de 1988, há em seu texto original contradições antidemocráticas: o enquadramento sindical por categorias, respeitando a unicidade sindical; a contribuição sindical obrigatória e o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho.<sup>37</sup>

Três destes problemas foram resolvidos. A representação classista foi retirada com a emenda 24/1999, tornando a Justiça do Trabalho mais técnica e menos corporativista. Quanto ao poder normativo do ramo trabalhista, este foi bem restringido pela Emenda 45/2004, que por outro lado ampliou a competência jurisdicional.<sup>38</sup> O terceiro ponto destacado, que é o fim do imposto sindical obrigatório, será tratado no item 4.1, pois é parte da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).

Quando à primeira contradição apontada, o enquadramento por categoria, é importante explicar o conceito de sindicato por categoria. Este é o “que representa os trabalhadores de empresas do mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente.”<sup>39</sup>

Octavio Bueno Magano explica que o conceito de categoria é secundário em um regime de liberdade sindical, pois nesse regime a base não é necessariamente a categoria profissional. No entanto, no Brasil, o conceito “constitui, ainda, a pedra de toque para a compreensão de toda a organização sindical”. Pois, no Brasil, o fator aglutinador não é a profissão exercida pelo trabalhador, mas a atividade desenvolvida pelos respectivos empregadores.<sup>40</sup>

Nesse sistema, por exemplo, se um empregado de uma indústria metalúrgica labora como porteiro na empresa, ele será representado pelo sindicato dos metalúrgicos, pois o ofício de porteiro não se enquadra como categoria diferenciada.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1553

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 1553.

<sup>39</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 204.

<sup>40</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 106.

<sup>41</sup> DELGADO, op. cit., p. 1514.

Em um contexto de liberdade sindical, os trabalhadores poderiam se organizar sem seguir um modelo imposto pelo Estado, o que lhes confere mais autonomia e a possibilidade de constituir sindicatos em que eles se sintam melhor representados.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 trouxe diversos avanços para a democratização do movimento sindical brasileiro, no entanto, não modificou estruturas que remontam a um passado autoritário. Por isso, “o direito sindical brasileiro ainda está à procura de um sistema de leis que o fundamentem em bases democráticas depois de percorrer um longo caminho na sua história política e trabalhista.”<sup>42</sup>

No próximo item, serão apresentados sistemas estrangeiros de representação sindical, que podem servir de modelo para uma reforma do sistema brasileiro.

### **2.3 Sistemas de representação sindical no direito comparado**

Inúmeros países já passaram pelo modelo corporativista de sindicato. Na Europa, se evidenciam os seguintes exemplos: a Itália de Mussolini, a Espanha de Franco, Portugal de Salazar e a Alemanha de Hitler. Acreditava-se que a intervenção estatal geraria maior coesão e solidariedade. No entanto, com o fim da Segunda Guerra Mundial, esses países, em diferentes formas, efetuaram uma transição, no campo político e sindical, para uma democracia.

As mudanças ocorridas na Itália serão mais detalhadas devido à proximidade existente entre o Direito do Trabalho italiano e o brasileiro. Outros modelos de organização sindical, como o da Espanha, de Portugal e da Alemanha serão apresentados em linhas gerais, com foco na liberdade sindical (Convenção 87 da OIT).

#### **2.3.1 Itália – do corporativismo para a liberdade sindical**

Nesse país ocorreu a transição de um modelo corporativista para um de liberdade sindical. O estudo dessa modificação é importante, pois aponta caminhos para uma democratização do modelo brasileiro de relações coletivas, uma vez que a legislação trabalhista pátria, inclusive a CLT, foi inspirada na italiana.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 99.

<sup>43</sup> MASSONI, Túlio de Oliveira. Do corporativismo para a liberdade sindical: a experiência da Itália. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 156/2014. p. 113-154. São Paulo: Ed. RT, mar. - abr. 2014.

Assim como o Brasil, a Itália teve um governo autoritário, comandado por Benito Mussolini, entre os anos de 1922 e 1943. Nesse período, os opositores ao regime foram perseguidos, as assembleias políticas foram dissolvidas e a imprensa foi duramente controlada.

No plano legislativo, foram aprovadas diversas leis autoritárias, sendo três delas de destaque na reforma do Estado e na instauração da ditadura. A primeira foi a lei 2.263/1925, que criava a figura do "Chefe de Governo, Primeiro Ministro e Secretário de Estado", esta lei definia o papel de Mussolini no centro do governo italiano. A segunda foi a Lei 100/1926, que atribuía poderes legislativos ao Poder Executivo, tornando-o capaz de elaborar leis e de editar decretos reais. A terceira e mais importante foi a Lei Rocco (Lei 563/1926), que estruturou o ordenamento jurídico italiano fascista, buscando resolver as questões políticas, econômicas e sociais pelo controle estatal.<sup>44</sup>

No mesmo sentido da Lei Rocco, foi publicada a *Carta del Lavoro*, considerada mais que um documento jurídico, era o ato político fundamental do regime. Ela se divide em três partes: uma de caráter político, que compreende os pressupostos do corporativismo; uma de caráter jurídico, relativa aos órgãos pelos quais o corporativismo se realiza; e outra de caráter social, de proteção ao trabalho.<sup>45</sup>

Quanto aos sindicatos, foi estabelecida representação unitária, tornando-os órgãos de direito público e um instrumento de intervenção do Estado nas relações de trabalho. Também foi instituída a noção de categoria, critério utilizado pelo Estado para organizar as entidades sindicais. Outro ponto de destaque é a contribuição sindical compulsória, devida por todos os trabalhadores, mesmo os não-sindicalizados, cujo valor era correspondente ao salário de um dia de trabalho.<sup>46</sup>

A ideologia corporativista não tolerava qualquer tipo de conflito, de modo que a greve e o *lockout* eram punidos com pena de reclusão, além de multas civis. As negociações coletivas seguiam instruções do Estado, logo, as condições de trabalho e os salários eram controlados pelo governo.

---

<sup>44</sup> MASSONI, Túlio de Oliveira. Do corporativismo para a liberdade sindical: a experiência da Itália. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 156/2014. p. 113-154. São Paulo: Ed. RT, mar. - abr. 2014.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 113-154.

<sup>46</sup> *Ibid.*, p. 113-154.

O período de 1943 a 1948 foi marcado pela democratização da Itália. Mussolini foi destituído e, em seguida, os institutos do governo fascista foram revogados.

Em 1948, entrou em vigor a atual Constituição Italiana, que, em seu artigo 39, estabeleceu a organização sindical livre. Com isso, rompeu-se com o passado autoritário, corporativista, de modo que os trabalhadores poderiam se organizar sem imposições estatais, fazendo valer a autonomia privada coletiva. A única obrigação é que os sindicatos se registrem no órgão responsável e tenham um regulamento interno aprovado por seus integrantes.

Da mesma forma, foi abandonado o rígido conceito de categoria definido pelo Estado. Também foi reconhecido o direito de greve no artigo 40 da Carta. Dez anos depois, em 1958, foram ratificadas as convenções 87 e 98 da OIT. Logo, a Itália avançou significativamente no campo da liberdade sindical, o que favoreceu a consolidação democrática e rompeu com o passado totalitário.

### **2.3.2 Espanha**

Neste país também houve um governo autoritário, que instituiu um modelo corporativista de sindicato. Com a deposição do ditador Francisco Franco, a estrutura sindical foi gradativamente alterada. De início surgiram as centrais sindicais clandestinas. Depois, em 1977, foi ratificada a Convenção 87 da OIT, em seguida, com a Constituição de 1978, foi consolidada definitivamente a liberdade sindical como um direito fundamental. Para regulamentar este direito, há uma Lei Orgânica da Liberdade Sindical.

Na Espanha, o sistema é de pluralidade sindical, com três tipos de entidades sindicais: uma no nível do Estado, outra no da Comunidade Autônoma e a última no âmbito territorial. No entanto, para escolha do sindicato mais representativo, adota-se o critério da irradiação da representatividade do nível maior para o menor. Deste modo, será mais representativo o sindicato que for filiado a outro de maior nível e que seja mais representativo.

A definição do sindicato mais representativo é importante pois ele tem a função de estabelecer a negociação coletiva, de participar judicialmente na solução de conflitos, portanto ele detém a representação institucional.

Porém, o critério adotado pela lei espanhola não atende ao preconizado pela OIT. De acordo com o informe 320º, caso n. 2040, parágrafo 669, o sistema

compatível com o princípio da liberdade de associação é o que adota a combinação de dois critérios: número de filiados e eleições gerais entre trabalhadores.

Diante do exposto, constata-se que mesmo a Espanha, que adota a pluralidade sindical, necessita de uma reforma no que tange à determinação do sindicato mais representativo, uma vez que a representatividade é aferida em uma sede alheia ao sindicato.<sup>47</sup>

### 2.3.3 Portugal

Em Portugal também havia a prevalência do modelo corporativista de organização sindical, por imposição do governo antidemocrático de Salazar. Entre os anos de 1926 e 1974, havia o chamado Estado Novo, que atribuía aos sindicatos personalidade jurídica de direito público e eram sujeitos ao completo controle do Estado. Neste período, prevalecia a unicidade sindical.

Em 1974, com a Revolução dos Cravos, o fascismo foi derrotado. Em seguida, em 1975 e 1976 foi construída uma nova Constituição, marcando o início de um período democrático. Na nova Carta, por meio do consenso, estabeleceu-se a unidade sindical no art. 57. Pouco tempo depois, em 1977, foi ratificada a Convenção 87 da OIT, mas o texto constitucional e a lei sindical eram incompatíveis com a plena liberdade trazida pela norma internacional.<sup>48</sup>

Em 2003, foi aprovado o novo Código do Trabalho, que consolidou o pluralismo sindical e a não interferência do Estado nos sindicatos. Com o novo texto, foram eliminadas as restrições quanto à liberdade de organização, existindo alguns requisitos para a constituição de sindicatos.

É importante destacar que os pressupostos para a formação e manutenção de atividades sindicais presentes no Código do Trabalho não ofendem o princípio da liberdade sindical, pois este veda a necessidade de autorização estatal para a constituição de sindicatos.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 80.

<sup>48</sup> DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista. 2014. p. 120. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 120.

Portanto, em Portugal, existe a liberdade sindical plena, ou seja, os trabalhadores podem se inscrever no sindicato que desejarem, pois há mais de uma opção, pluralidade. Também não há determinação de base territorial, podendo existir sindicato em nível de empresa. Logo, a legislação está de acordo com o que preceitua a Convenção n. 87 da OIT.

#### **2.3.4 Alemanha**

O nacional-socialismo mudou significativamente a vida sindical alemã. Para atender aos fins do nazismo, os trabalhadores e empregadores reuniram-se em uma única organização, a Frente de Trabalho Alemã. Nesse período, não havia convenções coletivas, mas um único regulamento estatal. A principal norma regulamentadora era a Lei de Ordenação do Trabalho Nacional de 1934.<sup>50</sup>

Com o fim da guerra, a Alemanha foi dividida. Na parte capitalista, foram restabelecidas as negociações coletivas, foi garantido o direito de greve e foram criados os Conselhos de Fábrica, que instituíram a experiência de cogestão da empresa. Neste mesmo sentido, a liberdade sindical foi garantida na Constituição de 1949, marcando a transição do autoritarismo para a democracia.

Atualmente os sindicatos são divididos por ramo industrial ou comercial, sem levar em conta a profissão dos trabalhadores. Em regra, há apenas um sindicato por ramo, mas isso é produto da vontade dos trabalhadores, pois não há norma que estipule essa organização, uma vez que é um sistema em que a criação de sindicatos é livre, portanto é pluralista. A unidade sindical existente visa fortalecer o movimento.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 82.

<sup>51</sup> DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista. 2014. p. 140. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

### 3 LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é um direito fundamental e é muito importante para o desenvolvimento do Direito Coletivo e do Direito Individual do Trabalho. Ela é a base do Direito Sindical, de modo que não se poderia falar em direitos sociais se não houvesse liberdade sindical.<sup>52</sup>

Também é considerada um importante princípio do direito coletivo do trabalho para a democratização dos sindicatos. Ela estabelece o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e defenderem seus interesses sem interferências recíprocas ou do Estado.

A liberdade sindical advém de um direito humano de primeira geração, pois nasce do direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas. Desta forma, a democracia é incompatível com a interferência do Estado na formação e organização dos sindicatos.<sup>53</sup>

Consagrado na Constituição da OIT, em seu preâmbulo, o princípio da liberdade sindical é considerado fundamental para a melhoria das condições de trabalho. Também é tido como um dos objetivos da organização, consolidado nas Convenções 87 e 98 da OIT. Ambas proíbem interferências ao movimento sindical, a primeira veda intromissões do governo e a segunda entre empregadores e trabalhadores reciprocamente.<sup>54</sup>

Em 1999, foi formalizado, pela OIT, o conceito de trabalho decente, que é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pelas Nações Unidas e que sintetiza a missão de promover oportunidades para que as pessoas tenham um trabalho digno, produtivo e de qualidade. Este conceito é desdobrado em quatro objetivos estratégicos, sendo o primeiro deles o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de

---

<sup>52</sup> SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>53</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

<sup>54</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 27.



emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil).

Após ressaltar a importância do princípio da liberdade sindical, este será apresentado sob diferentes perspectivas. Há autores que defendem se tratar de uma figura triangular: sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; autonomia sindical, contra o dirigismo sindical e pluralidade sindical; contra a unicidade sindical<sup>55</sup>. No entanto, para uma abordagem mais completa, é possível dividi-lo em cinco aspectos: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical, que serão detalhados adiante.<sup>56</sup>

No Brasil, a liberdade sindical foi garantida no texto da Constituição de 1988, no entanto, no mesmo dispositivo, há importantes restrições a esta liberdade. Uma delas é a imposição da unicidade sindical, de modo que apenas um sindicato pode ser estabelecido em determinada base territorial. Nesse sentido, é importante diferenciar unicidade e unidade sindicais.

A evolução sindical brasileira ainda não alcançou a plena liberdade sindical. Esse pode ser um dos motivos para a crise de representatividade existente nos sindicatos. A fim de superar essa crise, é importante implementar a liberdade sindical, pois é este o modelo compatível com o Estado Democrático de Direito.<sup>57</sup>

### **3.1 Diferentes aspectos da liberdade sindical**

#### **3.1.1 Liberdade de associação**

A liberdade de associação busca satisfazer diversas necessidades dos indivíduos, sendo um direito básico de um Estado Democrático de Direito. As pessoas formam associações para unirem forças e alcançarem objetivos comuns, dentre eles, o de buscarem melhores condições de trabalho para aquela coletividade de trabalhadores representados pelo sindicato.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 65.

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 35.

<sup>57</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

<sup>58</sup> MENDES, Gilmar Ferreira, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva: 2017. p. 281.

Esta liberdade é um direito fundamental, garantido no art. 5º, XVII, da Constituição de 1988. Nesse sentido, só é protegida a associação para fins lícitos. Assim como os sindicatos, a associação comum está protegida da interferência estatal e sua criação prescinde de autorização, conforme previsto do inciso XVIII do artigo mencionado.

É possível observar diversas semelhanças entre os dispositivos constitucionais que regulam a liberdade de associação (art. 5º, XVII ao XXI) e os que regulam a organização sindical (art. 8º). Dentre elas estão a prerrogativa de defender os direitos e interesses coletivos judicial ou administrativamente, bem como a possibilidade de filiar e desfiliar livremente.

Outra característica das associações, incluindo os sindicatos, é a estabilidade desse encontro de vontades. Não haverá associação na reunião esporádica de pessoas, mesmo que possuam interesses comuns. Esta é uma diferença entre as liberdades de associação e de reunião. Esta última em caráter transitório.<sup>59</sup>

As diferenças entre os dispositivos das associações e dos sindicatos consistem nas limitações impostas a estes, como a determinação de único sindicato em uma base territorial e o enquadramento em categorias. Estes são pontos que contrariam a liberdade de associação.

Por isso, não basta a existência do sindicato para haver liberdade sindical, pois eles estão presentes em regimes autoritários e democráticos. O que importa é o modo como ele é concebido e se relaciona com o Estado, demais sindicatos e seus representados.<sup>60</sup>

### 3.1.2 Liberdade de organização

Esta liberdade diz respeito à possibilidade de os trabalhadores livremente se organizarem da forma que melhor lhes convier a fim de somarem forças e conseguirem negociar com os empregadores. Pois, individualmente, o trabalhador

---

<sup>59</sup> MENDES, Gilmar Ferreira, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva: 2017. p. 283.

<sup>60</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 36.

tem pouca chance de negociar com o patrão, pois está em uma posição de subordinação jurídica e de dependência econômica.<sup>61</sup>

Quando as negociações convencionais não avançam, os trabalhadores podem se organizar a fim de paralisar os trabalhos e, com isso, conseguirem chamar atenção às suas reivindicações. A paralisação dos serviços e a greve consistem em um meio eficaz em países democráticos.<sup>62</sup> No Brasil, é um direito assegurado no art. 9º da Constituição Federal.

No entanto, a organização dos trabalhadores não se restringe aos sindicatos. Com a Reforma Trabalhista, foi regulado o art. 11 da Constituição Federal de 1988, instituindo uma comissão de representação dos trabalhadores na empresa, no art. 510-A da CLT. Logo, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, a fim de promover o contato entre empregado e empregador.

As comissões podem variar de três a sete empregados. Dentre as funções destacadas no art. 510-B da CLT, está o encaminhamento de reivindicações específicas dos empregados, além do acompanhamento do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

No parágrafo 3º do art. 510-D foi disciplinada a estabilidade do membro desta comissão desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato. Porém, ela não protege da mesma forma que a estabilidade do dirigente sindical, que está prevista no art. 8º, VIII, da Constituição Federal.

A comissões de trabalhadores no âmbito das empresas é um exemplo de organização preestabelecida pelo Estado, característica de um modelo sindical fechado, restrito. É interessante que também haja união espontânea de trabalhadores, a exemplo dos sindicatos formados em países que asseguram a plena liberdade sindical.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 37.

<sup>62</sup> *Ibid.*, p. 37.

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 38.

Também faz parte da liberdade de organização a possibilidade de eleger os componentes do sindicato, redigir estatutos e definir sua estrutura interna. Igualmente, deve ser possível a criação de órgãos em nível superior, como as centrais sindicais. Por fim, a necessidade de autorização e reconhecimento do sindicato pelo Estado caracterizam modelos restritivos da livre organização. O melhor é que o sindicato se constitua apenas com o registro, independente de ato estatal.<sup>64</sup>

### 3.1.3 Liberdade de administração

Esta liberdade trata da atividade interior do sindicato. Ela estabelece, por exemplo, que o próprio sindicato definirá a forma de realização das eleições, se serão diretas ou indiretas. Neste contexto, não deve haver interferências externas em sua administração.

Também pressupõe: escolha dos próprios dirigentes, sem nomeações do Estado; controle dos atos da diretoria por órgãos do próprio sindicato (assembleia e conselho fiscal); proibição de afastamento dos diretores sem que os próprios órgãos de controle sejam ouvidos; fixação das contribuições sindicais pelas assembleias; emprego de mecanismos para evitar a interferência do empregador no sindicato; vedação a mandatos consecutivos, a fim de haver mudanças na direção.<sup>65</sup>

### 3.1.4 Liberdade de exercício das funções

Trata-se de uma garantia essencial para que o sindicato alcance os objetivos propostos. Por isso, é importante que não haja normas estatais impondo formas de atuação, pois elas não são uniformes. Cabe ao sindicato as funções de representação e de negociação.

A representação se dá no plano coletivo e individual. No primeiro, representa os trabalhadores perante o Estado e perante os empregadores, levando as reivindicações daqueles. Assim, como representante da coletividade, o sindicato pode representar o trabalhador em processos judiciais, defendendo interesses individuais.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 39.

<sup>65</sup> *Ibid.*, p. 40.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 41.

A função negocial pode ser exemplificada pelas convenções e acordos coletivos, instrumentos que permitem às partes o estabelecimento das condições de trabalho. No direito pátrio, após a Reforma Trabalhista, aumentaram-se as condições que poderão ser negociadas, conformes os artigos 611-A e 611-B da CLT, assunto que será tratado no item 4.2.

Dentro da liberdade de atuação, há diferentes posições quanto à participação do sindicato na política. Há países em que os sindicatos estão distantes deste cenário, como nos Estados Unidos. Lá aceita-se o modelo econômico-político, mas existe direito à negociação e à greve. Por outro lado, há casos de maior proximidade entre o sindicato e a política, como no Brasil e na Inglaterra, com o Partido dos Trabalhadores e o Partido Trabalhista, respectivamente.<sup>67</sup>

Portanto, é importante que o sindicato tenha liberdade para exercer suas funções e, com isso, atender aos anseios de seus filiados. Nesse sentido, o Estado deve garantir esse direito para que haja desenvolvimento social e econômico.

### 3.1.5 Liberdade de filiação e desfiliação

O direito de filiar-se a um sindicato está previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, no art. 23, § 4<sup>68</sup>. Esse mesmo dispositivo trata da liberdade sindical como um direito humano. Seguindo esse entendimento, nesse mesmo ano foi publicada a Convenção 87 da OIT, que foi o primeiro tratado internacional que consagrou a liberdade sindical.

A liberdade de filiação pressupõe que todo trabalhador tem o direito de se inscrever no sindicato, sendo uma liberdade positiva. Também pode usá-la em sentido negativo, quando se recusa a participar dele. E, caso já tenha se ingressado no sindicato, pode dele se desfiliar.

No sentido oposto está a imposição de filiação obrigatória pelo Estado ou pela própria classe operária. Ela é direta quando imposta por texto de lei, o que representa

---

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43.

<sup>68</sup> Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

uma violação de um direito individual pelo Poder Público, ato típico de ditadura. A sindicalização obrigatória também pode ser imposta por via indireta, pela classe operária, mediante cláusulas de exclusão. Isso ocorre quando o empresário fica impedido de contratar trabalhadores que não sejam sindicalizados (*closed shop*) ou quando o empregador é obrigado a despedir os trabalhadores que se desligarem do sindicato (*union shop*)<sup>69</sup>

Quanto à legislação brasileira, há quem entenda ser possível a adoção dessas cláusulas, pois elas constituem uma das dimensões da liberdade sindical, já que visam equilibrar poderes de empregados e empregadores no processo de negociação coletiva.<sup>70</sup> No entanto, há posição diversa, que repudia a adoção dessas medidas por violarem a liberdade do trabalhador, consagrada no art. 8º, inciso V, da Constituição Federal de 1988.<sup>71</sup>

De fato, a Convenção n. 98 da OIT não autoriza nem proíbe a adoção destas cláusulas<sup>72</sup>. No entanto, é evidente que elas interferem fortemente na decisão do trabalhador de se filiar ou não ao sindicato e, por isso, em um contexto de plena liberdade sindical, elas não estão presentes.

### **3.2 Unicidade, unidade e pluralidade sindicais**

É preciso diferenciar essas formas de organização sindical, uma vez que elas refletem o grau de liberdade existente em determinado sistema.

O regime da unicidade sindical, adotado pela Constituição Federal de 1988, é aquele em que apenas se admite a existência de um único sindicato para trabalhadores ou empregadores de uma mesma categoria, em uma determinada base territorial<sup>73</sup>. Tal base não poderá ser inferior à de um Município, de acordo com o art. 8º, II, da Constituição.

---

<sup>69</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 68.

<sup>70</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 33.

<sup>71</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 70.

<sup>72</sup> MAGANO, op. cit., p. 32.

<sup>73</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 77.

Essa situação não permite que o indivíduo escolha entre diferentes sindicatos, pois a legislação só permite a existência de um naquele ramo profissional, o que é incompatível com a Convenção 87 da OIT. Esta opção do constituinte merece ser criticada, pois a experiência passada mostrava que este regime é propício apenas para cúpulas sindicais, além de ser contrário ao padrão universal.<sup>74</sup>

Destaca-se, no modelo brasileiro de unicidade, que a representação é compulsória. Por isso, todas as decisões tomadas pelo sindicato refletirão na vida do trabalhador, mesmo sem sua autorização. Dessa forma, a representação é uma imposição e não uma faculdade, pois mesmo que não seja sindicalizado, o trabalhador se beneficiará das conquistas ou participará das derrotas.<sup>75</sup>

No capítulo seguinte serão apresentadas algumas consequências malélicas dessa representação compulsória do sindicato após a Reforma Trabalhista. Como a negociação coletiva tem efeitos *erga omnes*, ela pode ser um instrumento para retirada de direitos do trabalhador, uma vez que a facultatividade da contribuição sindical enfraqueceu os sindicatos.

Diferente deste modelo corporativista, em um contexto de liberdade sindical, não cabe ao Estado definir a forma de organização dos trabalhadores. Eles mesmos devem avaliar se é melhor o fracionamento da ação sindical ou então sua unificação.

Quando os trabalhadores, em um modelo que admite a pluralidade sindical, optam por unificar o movimento, configura-se a unidade sindical. Nesse sistema não há imposição legal, mas o que impera é a vontade e a constatação de que a união fortalecerá a ação sindical. A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical, pois a liberdade pode ser usada para a unidade. É o caso da Alemanha, do Reino Unido e da Suécia.<sup>76</sup>

Por último, há a pluralidade sindical quando, em uma mesma base territorial, há mais de um sindicato representando trabalhadores com interesses comuns. Esse

---

<sup>74</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr: 1993. p. 45.

<sup>75</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

é o sistema da Espanha, Itália, França, Portugal, Estados Unidos e da maioria dos países.<sup>77</sup>

A pluralidade pode ocorrer em um nível do sindicalismo e, em outro, pode haver unicidade, como no caso de haver diversas centrais sindicais na cúpula e na categoria haver somente um sindicato. Logo, no Brasil, o princípio da unicidade não vale para as centrais sindicais.<sup>78</sup>

Ao contrário do que muito se argumenta, a unidade imposta por lei não assegura a união da ação sindical, da mesma forma, a pluralidade sindical não significa o fracionamento e enfraquecimento do movimento sindical.<sup>79</sup> Quando existe livre organização, há mais proximidade entre o sindicato e o trabalhador, e este se sente melhor representado.

A pluralidade também permite que haja mais participação democrática, pois aqueles sindicatos que prestarem os melhores serviços em prol dos trabalhadores conquistarão mais associados e, assim, haverá mais representatividade.<sup>80</sup>

É importante discutir a democratização do sistema sindical brasileiro, a fim de torná-lo mais livre. Essa transição já ocorreu na maioria dos países desenvolvidos e, se implementada no Brasil, tornará os sindicatos mais representativos.

No entanto, atualmente há duas normas contraditórias sobre a organização sindical brasileira. Em 1992, o Brasil ratificou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Nele, está protegida a liberdade sindical através da pluralidade, o que permitiria a fundação de diversos sindicatos sem considerar a base territorial. De outro lado, há a previsão de unicidade no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988.<sup>81</sup> Para corrigir este problema, o melhor seria a supressão do inciso II do art. 8º da Constituição Federal.

---

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 194.

<sup>79</sup> *Ibid.*, p. 194.

<sup>80</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

<sup>81</sup> SIQUEIRA, Carolina Bastos de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 146/2012. p. 267-287. São Paulo: Ed. RT, abr. - jun. 2012.



### 3.3 Liberdade sindical na OIT

Além de estar prevista na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a liberdade sindical também é destacada no preâmbulo da Constituição da OIT. É preciso reconhecer que a liberdade sindical constitui um direito humano e, nesse sentido, em 1948, foi aprovada a Convenção 87 da OIT, que trata do direito de sindicalização e da liberdade sindical.<sup>82</sup>

A Convenção mencionada assim define a liberdade sindical no artigo 2º:

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Pela simples leitura deste artigo, é possível concluir que a realidade brasileira não garante a liberdade sindical plena.

Apesar da importância desta convenção, ela ainda não foi ratificada pelo Brasil, sob a justificativa de que o disposto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 conflita com o texto internacional.

No entanto, pode-se dizer que a Convenção 87 da OIT trata de direitos humanos e, por isso, poderia ser introduzida no ordenamento pátrio pelo procedimento estabelecido no art. 5º, §3º, da Constituição Federal. Desse modo, o texto internacional seria incorporado como uma emenda à Constituição. Com isso, o ideal seria a edição de uma Emenda Constitucional que alterasse o texto do art. 8º, II, compatibilizando-o com a liberdade sindical.<sup>83</sup>

Como já foi apontado, a liberdade sindical é um dos objetivos estratégicos da OIT, sendo considerada um direito fundamental na Declaração relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1988.<sup>84</sup>

Outra convenção importante para o sindicalismo é a Convenção 98 da OIT, pois ela trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Ela garante a liberdade de atuação dos sindicatos, vedando a interferência entre sindicatos de empregados e

---

<sup>82</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

<sup>83</sup> COSTA, José Augusto Fontoura; GOMES, Ana Virgínia Moreira. O § 3.º do art. 5.º da CF/88 e a internalização da Convenção 87 da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 125/2007. p. 115-132. São Paulo: Ed. RT, jan. - mar. 2007.

<sup>84</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na organização internacional do trabalho e direitos fundamentais sociais no estado democrático de direito. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. vol. 99/2017. p. 175-188. São Paulo: Ed. RT, jan. - fev. 2017.

empregadores. Esta foi ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 49, de 1952.

## 4 REFORMA TRABALHISTA E O PODER DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Reforma Trabalhista, regulada pela Lei 13.467/2017, trouxe mudanças significativas para o Direito Coletivo do Trabalho. Destaca-se o art. 611-A da CLT, o qual dispõe sobre casos de prevalência de acordos e convenções coletivas sobre o texto de lei. Também é importante analisar o art. 545 da CLT, que trata da contribuição sindical e os seus impactos na ação dos sindicatos.

Esta lei merece ser criticada, pois ela viabiliza que sejam pactuadas condições de trabalho inferiores às previstas em lei, o que contraria o princípio da condição mais benéfica.

Outro ponto que merece destaque é a mudança feita na forma de financiamento da estrutura sindical, uma vez que a contribuição sindical obrigatória passou a ser facultativa. Este ponto será analisado pela ótica da liberdade sindical, que foi adotada pelo STF no julgamento da ADI 5794, que questionava a constitucionalidade da contribuição sindical compulsória.

Em um panorama dos sindicatos no Brasil, um estudo do Ipea mostra que antes de debater a regulação do trabalho por meio da negociação coletiva, é preciso debater os atores responsáveis por ela. Apesar de haver milhares de sindicatos no país, muitos apresentam uma estrutura frágil, com poucos trabalhadores filiados e poucos recursos financeiros, o que impede uma boa negociação coletiva.<sup>85</sup>

Por isso, não há compatibilidade entre o fim da contribuição sindical obrigatória, o alargamento da negociação coletiva e a manutenção da unicidade sindical.

### 4.1 Mudanças no financiamento dos sindicatos

A contribuição sindical surgiu no Brasil por meio do Decreto-Lei n. 2377/1940. Inicialmente era chamada de imposto sindical e foi melhor disciplinada na CLT de 1943, nos artigos 578 a 610. Em 1967, foi denominada de contribuição sindical pelo Decreto-Lei n. 229. O financiamento compulsório dos sindicatos era mais uma forma

---

<sup>85</sup> CAMPOS, André Gambier. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf). Acesso em 03 set 2018.

de controle pelo Estado, pois era ele que definia a forma de distribuição entre as entidades.<sup>86</sup>

Há, na legislação brasileira, quatro tipos de contribuições dos trabalhadores para os sindicatos. São elas: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e as mensalidades dos associados do sindicato.<sup>87</sup>

Quanto à primeira, desde 1940 até 2017, havia a contribuição sindical obrigatória. Esta contribuição foi criada sob a denominação de imposto sindical e era paga por todos os trabalhadores, mesmo os não sindicalizados. Ela representava mais um traço do modelo corporativista, pois colocava o sindicato sob dependência do Estado.

A contribuição compulsória é incompatível com o princípio da liberdade sindical, pois, indiretamente, obriga o trabalhador a participar da associação, o que contraria a Convenção 87 da OIT.<sup>88</sup>

Apesar de dar força econômica ao sindicato, este nem sempre tinha representatividade. É o caso daqueles que possuíam poucos sindicalizados, mas eram de uma categoria numerosa, logo, existiam apenas com a percepção de uma fatia da contribuição obrigatória.<sup>89</sup> O recebimento do imposto sindical dependia apenas que o sindicato fosse registrado no Ministério do Trabalho, mesmo que este não atuasse efetivamente em prol dos representados. Esse modelo estimulava a fragmentação da representação.

O MPT relata este problema na Nota Técnica nº 2/2017, pois há de, um lado, sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, como os dos metalúrgicos e dos bancários, mas também existem os de pouca representatividade,

---

<sup>86</sup> CÉSAR, João Batista Martins; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão de. *Custeio sindical no Brasil depois da extinção da contribuição sindical compulsória*. Disponível em <<http://www.ipeatra.org.br/neoadmin/imglib/sentencas/10.pdf>>. Acesso em 09/09/2018.

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho, Delgado, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 240.

<sup>88</sup> IENNACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem econômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. vol. 35. p. 113-124. Belo Horizonte, jan./jun. 2002.

<sup>89</sup> DELGADO, op. cit., p. 242.

que são dirigidos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se fossem donos deles.<sup>90</sup>

Sob outro ponto de vista, a contribuição obrigatória faz com que alguns dirigentes sindicais não se interessem no aumento do número de filiados aos sindicatos, pois isso implicaria em uma maior competição interna e divisão dos serviços prestados.<sup>91</sup> Logo, a obrigatoriedade da contribuição pode desestimular o crescimento do movimento sindical.

A segunda, denominada contribuição confederativa, é devida apenas pelos sindicalizados, não podendo ser cobrada dos não sindicalizados, conforme estabelecido pela Súmula Vinculante 40. A terceira é a contribuição assistencial, que é fixada por meio de acordo ou convenção coletiva. No entanto, o TST tem entendido que somente pode ser cobrada de trabalhadores sindicalizados, sob pena de ferir a liberdade sindical. Por fim, existe a mensalidade paga pelo trabalhador sindicalizado, funcionando como uma contribuição voluntária paga em uma associação.<sup>92</sup>

Com o advento da Lei 13.467/2017, a contribuição obrigatória se tornou facultativa, sendo assim, somente será cobrada se houver autorização do trabalhador. Alterou-se, portanto, a redação do art. 545 da CLT, que ficou da seguinte forma: “Art. 545. 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 este notificados”.

Esta opção do legislador está de acordo com a opinião da maioria dos autores. Pois sem as contribuições compulsórias, a sobrevivência dos sindicatos dependerá do cumprimento de seu objetivo principal, que é a representação dos trabalhadores

---

<sup>90</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota técnica nº 2 de 23 de janeiro de 2017*. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)

<sup>91</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária. *Revista dos Tribunais*. vol. 965/2016. p. 225-242. São Paulo: Ed. RT, mar. 2016.

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho, Delgado, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 244.

na luta por objetivos comuns. Nesse sentido, o financiamento do sindicato será feito pelos trabalhadores em virtude das melhorias conquistadas.<sup>93</sup>

Também é facultativa a contribuição ao sindicato na maioria dos países desenvolvidos, como Itália, França, Estados Unidos, Áustria e Canadá. A imposição da referida contribuição aos não filiados afronta o princípio da liberdade sindical, princípio considerado pela OIT como um dos objetivos para alcançar o denominado “trabalho decente”, como preceitua a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais de 1988.<sup>94</sup>

Contudo, a modificação no custeio do sistema sindical feita pela Reforma Trabalhista é criticada por ter sido feita de forma imediata, o que desestabilizou as entidades sindicais. O melhor seria uma extinção gradual da contribuição em um período de cinco anos, pois o sistema se adequaria nesse tempo.<sup>95</sup>

#### 4.1.1 Situação dos trabalhadores não sindicalizados perante a negociação coletiva

No sistema trabalhista brasileiro, a negociação coletiva entabulada pelo sindicato abrange toda a categoria, incluindo os trabalhadores não sindicalizados. Antes da reforma trabalhista, havia a contribuição sindical obrigatória, paga por todos os trabalhadores, mesmo os não associados ao sindicato. Após a reforma trabalhista, com a contribuição sindical facultativa, é preciso analisar a situação do trabalhador não sindicalizado, pois ele não contribui com o sindicato representante de sua categoria, no entanto, ele se beneficia da negociação coletiva.

Sendo assim, pergunta-se: por que ser sócio do sindicato e pagar uma mensalidade se, de qualquer forma, todos serão beneficiados igualmente?

Nesse sentido, não é justo que toda a categoria se beneficie das vantagens conquistadas pelo sindicato, mas apenas uma minoria contribua a manutenção da estrutura sindical.

---

<sup>93</sup> IENACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem econômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. vol. 35. p. 113-124. Belo Horizonte, jan./jun. 2002.

<sup>94</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária. *Revista dos Tribunais*. vol. 965/2016. p. 225-242. São Paulo: Ed. RT, mar. 2016.

<sup>95</sup> *Ibid.*, p. 225-242.

Para resolver essa questão, a OIT admite a existência de uma contribuição de solidariedade, estipulada em lei ou convenção coletiva, para os trabalhadores não sindicalizados, em razão do efeito *erga omnes* das vantagens para toda a categoria.

O verbete 324 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT esclarece que o pagamento da quota de solidariedade pelos trabalhadores não sindicalizados não contraria o princípio da liberdade sindical, desde que o valor seja de até dois terços do devido pelos associados.<sup>96</sup>

Diversos países adotam a quota de solidariedade. Argentina, Colômbia, Espanha, Grécia e Reino Unido exigem a contribuição dos trabalhadores não sindicalizados. Já na Suíça e Turquia, onde as negociações coletivas não têm efeito *erga omnes*, só se beneficiam os que pagam essa quota.<sup>97</sup>

A representação compulsória não é a melhor característica para um modelo sindical. No entanto, como no Brasil ocorre a compulsoriedade de representação e a negociação coletiva tem efeito *erga omnes*, é adequada a existência da quota de solidariedade, como forma de contrapartida pelos benefícios alcançados pelo sindicato.

#### **4.2 Prevalência do negociado sobre o legislado**

Este tema é de grande importância na atualidade, pois a negociação coletiva tem se destacado na regulação das relações de trabalho, uma vez que a lei estatal, por ser geral e abstrata, não consegue disciplinar, de modo satisfatório, situações e aspectos tão variados.

Antes da Reforma Trabalhista, já havia a prevalência do negociado sobre o legislado. No entanto, isso só acontecia se fosse para garantir mais direitos ao trabalhador. Com o advento da Lei 13.467/2017, as normas negociadas prevalecerão sobre a lei em diversas situações, podendo até mesmo reduzir direitos assegurados em lei. Cumpre ressaltar que não é autorizada a negociação dos direitos assegurados no art. 7º da Constituição Federal.

---

<sup>96</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Contribuição negocial e a reforma sindical. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 119/2005. p. 372-384. São Paulo: Ed. RT, jul.- set. 2005.

<sup>97</sup> SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Comentários à Constituição*, 2º vol. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991, p. 48 apud Arouca, José Carlos. A flexibilização da Convenção 87 da OIT. *Revista do TRT da 2ª Região*. n. 12/2012. p. 31-79.

#### 4.2.1 Artigo 611-A e 611-B da CLT

Este artigo trouxe a ampliação dos poderes da negociação coletiva, sendo que o caput do art. 611-A estabelece que o acordo e a convenção coletiva prevalecerão sobre a lei nos temas: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, programa seguro-emprego, plano de cargos, regulamento empresarial, representação dos trabalhadores, teletrabalho, remuneração por produtividade, registro de jornada, troca do dia de feriado, grau de insalubridade, prorrogação de jornada em local insalubre, prêmios e participação nos lucros.

Dentre estas situações, destaca-se a negociação sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Não é razoável que o grau de insalubridade de determinada atividade laboral seja estabelecido mediante negociação. O correto seria a realização de perícia e a determinação do grau de insalubridade por meio de critérios técnico-científicos, que são objetivos.

É fundamental que a análise do grau de insalubridade seja realizada de forma adequada, pois a insalubridade gera reflexos diretos na saúde do trabalhador, bem como em diversas questões legais, como o salário e o tempo de contribuição necessário para se aposentar.

Já o art. 611-B trouxe limitações à negociação coletiva, muitas delas já garantidas no art. 7º da Constituição. Conforme estabelece o referido artigo, constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos seguintes direitos: normas de identificação profissional, seguro-desemprego, depósitos do FGTS, salário mínimo, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior a do diurno, proteção do salário, salário-família, repouso semanal remunerado, horas-extras, férias, acréscimo de um terço na remuneração das férias, licença-maternidade, licença-paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso-prévio proporcional, normas de saúde, adicional de insalubridade e periculosidade, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, prescrição da ação trabalhista, proibição de discriminação, proibição de trabalho noturno e perigoso para menores de 18 anos, proteção à criança e ao adolescente, igualdade de direitos, liberdade de sindicalização, direito de greve, definição legal sobre serviços essenciais, tributos e outros créditos de terceiros, dispositivos sobre o trabalho da mulher.



Ao contrário do que prevê a lei, defende-se outros limites para os poderes da negociação coletiva. O primeiro deles é a análise que verifica se houve valorização social do trabalho e da livre-iniciativa, conforme art. 170 da Constituição Federal. O segundo é se os direitos dos trabalhadores estão sendo aprimorados, melhorando a sua condição social, conforme o caput do art. 7º da Constituição. O terceiro limite é o do art. 9º da CLT, que dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.<sup>98</sup>

Portanto, percebe-se que o poder da negociação coletiva é limitado. Apesar da previsão do art. 611-A, § 1º, da CLT, que se refere ao art. 8º, §3º, da CLT, que prevê a adoção da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, caso haja a tentativa de fraudar os preceitos da CLT, a cláusula do acordo ou convenção coletiva será nula.

#### 4.2.2 Princípio da norma mais benéfica

A nova redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, aponta que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Do mesmo modo, o art. 611-A da CLT estabelece que o negociado prevalecerá sobre a lei em determinadas situações.

Nesse sentido, atualmente há a prevalência da norma mais específica, e não mais da norma mais benéfica. Antes da Reforma, havia a seguinte ordem hierárquica: lei, convenções coletivas, acordo coletivo e as cláusulas do contrato individual de trabalho. Após a Reforma, a Constituição está em primeiro lugar; em segundo estão as convenções e acordos coletivos; em terceiro, o contrato individual de trabalho; em quarto, a lei trabalhista comum.<sup>99</sup>

Apesar da previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, os direitos sociais são direitos fundamentais, possuindo patamar constitucional, de modo que a norma ordinária (art. 611-A da CLT) não tem a força de derogar a Constituição.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> ESTEVES, Alan da Silva. Reforma Trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista dos Tribunais*. vol. 984/2017. p. 163-188. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

<sup>99</sup> *Ibid.*, p. 163-188.

<sup>100</sup> LIMA, Francisco Gérson Marques de. Reforma Trabalhista: convite à hermenêutica no direito do trabalho. 2017. Disponível em: [[www.excolasocial.com.br/informe-se/artigos/nossos-artigos/19](http://www.excolasocial.com.br/informe-se/artigos/nossos-artigos/19)].

Portanto, os direitos assegurados no texto constitucional, como os do art. 7º, são indisponíveis, ou seja, o trabalhador não pode lhes renunciar.

#### 4.2.3 Outros problemas sindicais

Os sindicatos possuem outros problemas que precisam ser solucionados. A Nota Técnica nº 2 do MPT aponta casos em que os sindicatos atuaram de forma contrária aos interesses dos trabalhadores. Em uma ação civil pública, o MPT atuou para coibir um sindicato “de fachada”, que existia apenas para receber a contribuição sindical. Em outro processo, o sindicato funcionava como um “braço” da empresa, servindo para burlar os direitos dos trabalhadores, em favor dos interesses econômicos do empregador.

Também é preocupante a eternização dos mesmos grupos na direção dos sindicatos. Uma reportagem do jornal O Globo relata que cerca de 8,5 mil dirigentes sindicais estão no poder há mais de 10 anos. Há dirigentes com 25 anos de sindicato. O Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro foi controlado por uma mesma família por mais de 50 anos. Essa longa permanência na direção também demonstra a falta de democracia na estrutura sindical brasileira.<sup>101</sup>

### 4.3 Panorama atual das mudanças na legislação trabalhista

Na ocasião da votação no Senado Federal, para conseguir a aprovação do projeto de lei sem alterações, houve um acordo entre o Governo e o Parlamento para que algumas correções fossem feitas por meio de Medida Provisória. Ocorre que, após a aprovação da Lei 13.467/2017 nas duas casas legislativas, o Governo publicou a Medida Provisória 808, no entanto, o prazo expirou e ela não foi convertida em lei.

A referida MP corrigiria diversos pontos da Reforma Trabalhista, sendo uma das promessas a de extinguir gradualmente a contribuição sindical, o que não foi cumprido. Passada a fase legislativa, a discussão está nos tribunais. Já foram propostas diversas ações questionando vários pontos da Reforma Trabalhista. Para este trabalho, destaca-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, que questiona o fim da contribuição sindical obrigatória, que já foi julgada pelo plenário do

---

<sup>101</sup> BATISTA, Henrique Gomes; BERTA, Ruben. Dirigentes sindicais se eternizam no poder. *O Globo*. Rio de Janeiro, 20 jul. 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357>>. Acesso em 10 set. 2018.

STF. Há outras ações que questionam a constitucionalidade de diversos pontos da reforma trabalhista, como a prevalência do negociado sobre o legislado, mas até o presente momento não foram analisadas.

O relator da ADI 5794 foi o Ministro Edson Fachin. Em seu voto, que está em processo de elaboração, ele destaca que o regime sindical brasileiro, estabelecido pela Constituição de 1988, está sustentado em três pilares fundamentais: a unicidade sindical (art. 8º, II, CF), a representatividade compulsória (art. 8º, III, CF) e a contribuição sindical (art. 8º, IV, CF).

Ele prossegue com a história do movimento sindical brasileiro e conclui que a mudança em um desses pilares pode ser desestabilizadora de todo o regime sindical, pois mantém a unicidade, mas retira o financiamento. Ele ressalta que o sindicato tem um papel primordial no Brasil, uma vez que, conforme previsto no art. 611 da CLT, a negociação coletiva tem efeito *erga omnes*. Logo, para analisar a constitucionalidade da contribuição sindical, deve-se considerar toda a estrutural sindical existente.

O ministro entendeu que a lei padece de inconstitucionalidade formal, pois 10% do valor arrecadado a título de contribuição sindical era destinado à União e por isso importa em renúncia fiscal, no entanto não foi indicado o impacto orçamentário e financeiro dessa supressão de receita, conforme o art. 113 do ADCT.

O relator defende também a inconstitucionalidade material, pois na atual sistemática constitucional, que prevê a unicidade sindical e a obrigação de representação de toda a categoria, incluindo associados e não-associados, a inexistência de uma fonte de custeio obrigatória inviabiliza a atuação do próprio regime sindical. Conforme a doutrina de Valdyr Perrini:

Trocando em miúdos, das duas uma: ou se elimina de uma vez por todas a unicidade sindical e seus desdobramentos remanescentes mediante alteração constitucional que traslade o ordenamento jurídico para as bandas da pluralidade, elegendo como responsáveis pelo custeio da organização do sindicato exclusivamente aqueles que se beneficiam com sua atuação; ou se mantém o sindicato único com a excrecência representada pelo dever de representar e defender os direitos de associados e não associados, mantendo-se a única fonte de custeio existente para propiciar essa hercúlea tarefa sobre os ombros de todos os beneficiários, sob pena de fragilizar a organização sindical de forma incompatível com o delineado constitucionalmente e propiciar o enriquecimento sem causa dos não associados que paradoxalmente continuariam se beneficiando com a atuação do sindicato sem precisarem custeá-la. (PERRINI, Valdyr. A inconstitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória compulsória e o quadripé do peleguismo, in DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). Reforma Trabalhista ponto a ponto. São Paulo: Ltr, 2017, p. 222)

No entanto, prevaleceu o entendimento do Ministro Luiz Fux, acompanhado por outros cinco ministros, de que a contribuição sindical não pode ser imposta a trabalhadores e empregadores, uma vez que a Constituição estabelece que ninguém é obrigado a filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical.

O ministro Luís Roberto Barroso acompanhou a divergência iniciada pelo Ministro Luiz Fux e fez um apelo para que o Congresso Nacional mude a sistemática da unicidade sindical. A ministra Carmén Lúcia afirmou que seria melhor se houvesse uma transição gradual para o fim da contribuição, no entanto, considera que a forma escolhida pelo legislador não fere a Constituição.<sup>102</sup>

O julgamento encerrou com 6 votos a 3 pela constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Outras ADIs sobre a reforma trabalhista estão na pauta do STF. Também podem ocorrer outras alterações, pois, em 2019, o Congresso Nacional terá uma nova composição.

#### **4.4 Incompatibilidade entre a unicidade sindical, fim do imposto obrigatório e prevalência do negociado**

A reforma trabalhista privilegiou a negociação coletiva, com a prevalência do negociado sobre o legislado, mas não cuidou dos atores sindicais. Pelo contrário, a nova legislação enfraquece as entidades sindicais, o que pode levar a um grave desequilíbrio nas negociações coletivas.<sup>103</sup> O enfraquecimento advém da retirada, de forma abrupta, do principal meio de financiamento do sistema sindical, que era a contribuição obrigatória.

Diante disso, o sindicalismo fica prejudicado, pois, além de todo o problema de representatividade existente, há a continuidade do sistema de unicidade sindical e de individualização das negociações, fragmentando a classe trabalhadora.<sup>104</sup>

Nesse sentido se manifestou o Ministério Público do Trabalho na Nota Técnica nº 2/2017. Nela, defende-se que não se pode discutir a prevalência do negociado

---

<sup>102</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 10 set. 2018.

<sup>103</sup> Idem.

<sup>104</sup> REIS, Daniela Murada; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A Reforma Trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 985/2017. p. 89-103. São Paulo: Ed. RT, nov. 2017.

sobre o legislado sem antes proceder à reforma da estrutura sindical brasileira. Também aponta a unicidade existente no ordenamento brasileiro como prejudicial à representação de empregadores e trabalhadores, pois ela não permite que as classes se organizem livremente.

Sem dinheiro, os sindicatos poderão ceder em diversos dos direitos “negociáveis” do art. 611-A da CLT em troca de suporte financeiro. Pode ocorrer a “compra” de convenções e acordos coletivos, principalmente nos setores que não têm sindicatos sérios e combativos<sup>105</sup>. No entanto, se houver a plena liberdade sindical e, conseqüentemente, a pluralidade sindical, a representatividade tenderá a aumentar.

Neste contexto, em que o sindicato possuiria ampla base filiada, seria possível obter negociações coletivas que realmente melhorariam a condição de vida e trabalho. Diante do exposto, conclui-se que é incompatível o fim do imposto sindical com a manutenção da unicidade e a prevalência do negociado sobre a lei.

---

<sup>105</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota técnica nº 2 de 23 de janeiro de 2017*. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)

## 5 CONCLUSÃO

Sinteticamente, será retomado o estudo desenvolvido no trabalho.

Primeiro, foi conceituado o sindicato como uma associação que representa trabalhadores na busca do aprimoramento de suas condições de trabalho e de vida. Buscou-se apresentar o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil, remontando ao início do século XX, quando a industrialização ainda era pequena. Já com o início do governo de Getúlio Vargas, o Estado passou a interferir na organização sindical. Com a Carta ditatorial de 1937, o sindicato foi vinculado ao governo e foi consagrada a unicidade.

Com a redemocratização, o constituinte de 1988 perdeu a oportunidade de democratizar o sistema sindical brasileiro. Nas sessões da Assembleia Constituinte, muito se discutiu sobre a adoção da pluralidade sindical, no entanto, sob o argumento de que se fragmentaria e enfraqueceria o movimento sindical, optou-se por manter a unicidade.

Hoje, percebe-se que a unicidade não só causou a fragmentação, mas também favoreceu o surgimento de sindicatos interessados somente em arrecadar parte da contribuição sindical. Nesse sentido, em um sistema de pluralidade sindical, a tendência é a de unificação de forças, decorrente não de imposição estatal, mas da vontade dos trabalhadores.

Para efeitos comparativos, sabe-se que a legislação trabalhista brasileira foi inspirada na italiana, no período do governo de Getúlio Vargas. Ocorre que a Itália, após o período de governo autoritário, modernizou e democratizou sua estrutura sindical, consolidando a liberdade sindical, o que não aconteceu no Brasil. Com algumas diferenças, os outros países apresentados (Espanha, Portugal e Alemanha) também adotaram a liberdade sindical.

No segundo capítulo, mostrou-se a importância da liberdade sindical no panorama internacional. Ela é reconhecida em diferentes normas internacionais, dentre elas a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Constituição da OIT e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Destaca-se que o Brasil é signatário destes documentos. No entanto, o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, que é a principal no que se refere à liberdade sindical.

Dentre os diversos aspectos da liberdade sindical, o principal é a possibilidade de organização dos trabalhadores da forma que lhes for mais conveniente, sem

interferências do Estado. O regime da unicidade sindical, a contribuição compulsória e a representação geral da categoria são formas de imposição do Estado que ferem a liberdade sindical.

Destaca-se que a liberdade sindical é um dos objetivos estratégicos da OIT e, por isso, é essencial para alcançar o trabalho decente, objetivo com o qual o Brasil se comprometeu por meio da Agenda Nacional de Trabalho Decente.

No terceiro capítulo, foram apresentados os impactos da Reforma Trabalhista na negociação coletiva. A facultatividade da contribuição fez com que a arrecadação dos sindicatos despencasse, o que fragilizou um dos atores da negociação coletiva. De fato, a contribuição obrigatória é incompatível com a liberdade sindical. No entanto, a Reforma Trabalhista prejudicou a negociação coletiva, pois manteve a exclusividade de organização em um território local (unicidade sindical), manteve a representação compulsória, diminuiu drasticamente a arrecadação do sindicato e, de forma contraditória, alargou as possibilidades da negociação coletiva.

O problema é que a estrutura sindical brasileira está baseada em três pilares: unicidade sindical, representação sindical compulsória e a contribuição sindical obrigatória. Por isso, não é possível alterar apenas um deles sem prejudicar os demais. O ideal seria uma modificação nestas três estruturas: adoção da pluralidade sindical, fim da representação compulsória e manutenção da contribuição facultativa, ou seja, adoção da liberdade sindical em sua plenitude.

Também foi discutida a prevalência da negociação coletiva. Conclui-se que ela precisa ser limitada a fim de atender aos princípios da ordem econômica (art. 170 da Constituição Federal), como a redução de desigualdades e a busca do pleno emprego.

Nesse sentido, deve ser garantido um patamar mínimo de direitos, de forma que o trabalho não seja tratado como mercadoria.<sup>106</sup> Portanto, é inegável a importância da negociação coletiva, mas, para que ela atenda aos interesses dos trabalhadores, é necessária a liberdade sindical.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> ESTEVES, Alan da Silva. Reforma Trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista dos Tribunais*. vol. 984/2017. p. 163-188. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

<sup>107</sup> MASSONI, Túlio de Oliveira. Do corporativismo para a liberdade sindical: a experiência da Itália. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 156/2014. p. 113-154. São Paulo: Ed. RT, mar. - abr. 2014.

O estudo do Ipea, já mencionado, também conclui que, para a regulação do trabalho por meio de negociação coletiva, é preciso que existam sindicatos representativos e atuantes. Dessa forma, é fundamental que haja liberdade de associação e organização dos trabalhadores no Brasil.<sup>108</sup>

Portanto, o melhor caminho é a extinção do imposto sindical e da unicidade, com a implementação de uma contribuição negocial (quota de solidariedade) a fim de adequar a legislação brasileira às normas internacionais.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> CAMPOS, André Gambier. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf). Acesso em 03 set 2018.

<sup>109</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota técnica nº 2 de 23 de janeiro de 2017*. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)



## REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária. *Revista dos Tribunais*. vol. 965/2016. p. 225-242. São Paulo: Ed. RT, mar. 2016.

BATISTA, Henrique Gomes; BERTA, Ruben. Dirigentes sindicais se eternizam no poder. *O Globo*. Rio de Janeiro, 20 jul. 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357>>. Acesso em 10 set. 2018.

BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. São Paulo: Editora UnB, 1998.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota técnica nº 2 de 23 de janeiro de 2017*. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/)

CAMPOS, André Gambier. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf). Acesso em 03 set 2018.

CÉSAR, João Batista Martins; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão de. *Custeio sindical no Brasil depois da extinção da contribuição sindical compulsória*. Disponível em <<http://www.ipeatra.org.br/neoadmin/imglib/sentencas/10.pdf>>. Acesso em 09/09/2018.

COSTA, José Augusto Fontoura; GOMES, Ana Virgínia Moreira. O § 3.º do art. 5.º da CF/88 e a internalização da Convenção 87 da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 125/2007. p. 115-132. São Paulo: Ed. RT, jan. - mar. 2007.

DELGADO, Maurício Godinho, Delgado, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista. 2014. p. 120. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ESTEVES, Alan da Silva. Reforma Trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista dos Tribunais*. vol. 984/2017. p. 163-188. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na organização internacional do trabalho e direitos fundamentais sociais no estado democrático de direito. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. vol. 99/2017. p. 175-188. São Paulo: Ed. RT, jan. - fev. 2017.

GARCIA, Welington Castilho. Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – USP. São Paulo.

IENNACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem econômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. vol. 35. p. 113-124. Belo Horizonte, jan./jun. 2002.

LIMA, Francisco Géron Marques de. Reforma Trabalhista: convite à hermenêutica no direito do trabalho. 2017. Disponível em: [[www.excolasocial.com.br/informe-se/artigos/nossos-artigos/19](http://www.excolasocial.com.br/informe-se/artigos/nossos-artigos/19)].

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

MARTINS, Sérgio Pinto. Contribuição negocial e a reforma sindical. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 119/2005. p. 372-384. São Paulo: Ed. RT, jul.- set. 2005.

MASSONI, Túlio de Oliveira. Do corporativismo para a liberdade sindical: a experiência da Itália. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 156/2014. p. 113-154. São Paulo: Ed. RT, mar. - abr. 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva: 2017.

NAHOUM, André Vereta. A regulação do trabalho e a ação sindical em perspectiva comparada: Brasil e Grã-bretanha. 2008. Tese (Doutorado em Direito) – USP. São Paulo.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca de liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 128/2007. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

REIS, Daniela Murada; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A Reforma Trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 985/2017. p. 89-103. São Paulo: Ed. RT, nov. 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 146/2012. p. 267-287. São Paulo: Ed. RT, abr. - jun. 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 10 set. 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Comentários à Constituição*, 2º vol. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991, p. 48 apud Arouca, José Carlos. A flexibilização da Convenção 87 da OIT. *Revista do TRT da 2ª Região*. n. 12/2012. p. 31-79.