

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

MARIANA MEDEIROS BARBIERI DOS SANTOS

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E A LIBERDADE
SINDICAL NA CONVENÇÃO N. 87 DA OIT**

Porto Alegre

2021

MARIANA MEDEIROS BARBIERI DOS SANTOS

**O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E A LIBERDADE
SINDICAL NA CONVENÇÃO N.87 DA OIT**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral
Dorneles de Dorneles.

Porto Alegre

2021

Mariana Medeiros Barbieri dos Santos

O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E A LIBERDADE SINDICAL
NA CONVENÇÃO N. 87 DA OIT

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em 12 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

RESUMO

A contribuição sindical obrigatória, desde a sua criação, representou um dos pilares mais característicos do sindicalismo brasileiro. Permeada de contestações, ela se configura como um mecanismo de intervenção do Estado no funcionamento dos sindicatos, bem como restringe a escolha individual dos membros de determinada categoria no pagamento, ou não, dessa contribuição. Dessa forma, a contribuição resulta no impedimento de que seja aplicada uma plena liberdade sindical no Brasil, ou, mais especificamente, a ideia de liberdade sindical propagada pela Convenção n. 87 da Organização Mundial do Trabalho. Empregando o método indutivo e utilizando-se de exames doutrinários e jurisprudenciais, o presente trabalho procura analisar se, com a eliminação da contribuição sindical obrigatória, determinado pela Lei n. 13.467/2017, o sindicalismo brasileiro se aproximaria, de alguma forma, de uma liberdade sindical mais ampla, prevista na Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em um primeiro momento, aborda-se o princípio da liberdade sindical e os seus aspectos, como origem, natureza e presença, em diferentes documentos normativos. Em seguida, toma-se a própria contribuição sindical como objeto de estudo, assim como os seus atributos e as mudanças que sofreu devido à reforma trabalhista de 2017. Por fim, relaciona-se o fim da contribuição sindical obrigatória com o princípio da liberdade sindical na Convenção n. 87 da OIT.

Palavras-chave: Contribuição sindical. Liberdade sindical. Convenção n. 87.

ABSTRACT

Mandatory dues, ever since their creation, have represented one of the most characteristic pillars of Brazilian syndicalism. Inspiring controversy, they stand as a means of state intervention in the workings of trade unions, aside from restricting the individual choice of members from a certain category in contributing with their payment or not. Therefore, mandatory dues result in the impediment of applying a full freedom of association in Brazil, or, more specifically, the idea of freedom of association predicted in International Labour Organization Convention No. 87. While making use the inductive method and utilizing doctrine and jurisprudence, the present paper looks to analyze if, with the elimination of mandatory dues, determined by Law No. 13.467/2017, Brazilian syndicalism would be, in a certain way, coming closer to a broader freedom of association, present in ILO Convention No. 87. Firstly, the freedom of association principle is examined as well as its origin, nature and presence in different legal documents. Secondly, mandatory dues are taken as an object of study, as well as their attributes and the changes they have suffered due to the 2017 labor reform. Lastly, the extinction of mandatory dues is related to the freedom of association in ILO Convention No. 87.

Keywords: Mandatory dues. Freedom of association. Convention No. 87.

LISTA DE SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Provisórias

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTN – Código Tributário Nacional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

STF – Supremo Tribunal Federal

TCU – Tribunal de Contas da União

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 LIBERDADE SINDICAL.....	10
2.1 Princípio da liberdade sindical e sua origem	10
<i>2.1.1 Origem da liberdade sindical.....</i>	10
<i>2.1.2 Origem da liberdade sindical no Brasil.....</i>	12
2.2 Classificação e aspectos da liberdade sindical	14
<i>2.2.1. Liberdade sindical positiva, liberdade sindical negativa e autonomia sindical</i>	14
<i>2.2.2. Classificações e conceitos</i>	16
<i>2.2.3. Garantias à liberdade sindical e condutas antissindicais.....</i>	18
2.3 Liberdade sindical na Convenção n. 87 da OIT e em outros documentos internacionais.....	20
<i>2.3.1 A Organização Internacional do Trabalho</i>	20
<i>2.3.2 A Convenção n. 87 da OIT.....</i>	22
<i>2.3.3 A liberdade sindical em outros documentos internacionais</i>	26
3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	29
3.1 Origem da contribuição sindical.....	29
3.2 Financiamento das organizações sindicais	32
<i>3.2.1 Contribuição sindical</i>	32
<i>3.2.2 Demais contribuições e fontes de custeio</i>	34
3.3 Incompatibilidade da contribuição sindical obrigatória com a liberdade sindical.....	36
3.4 Reforma trabalhista e fim da contribuição sindical obrigatória.....	39
<i>3.4.1 Mudanças operacionalizadas pela Lei 13.467/2017</i>	39
<i>3.4.2 Constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória</i>	44
4 FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E LIBERDADE SINDICAL	49

4.1 Impactos do fim da contribuição sindical.....	49
<i>4.1.1 Processo de eliminação da contribuição sindical e ausência de período de transição</i>	49
<i>4.1.2 Permanência de elementos corporativistas</i>	53
4.2 Aplicação da plena liberdade sindical por meio de tratados internacionais	56
<i>4.2.1 Direitos trabalhistas como direitos humanos</i>	56
<i>4.2.2 Internalização dos tratados internacionais de direitos humanos</i>	58
<i>4.2.3 Adoção da Convenção n. 87 da OIT</i>	60
<i>4.2.4 Aplicação de outros tratados internacionais que resguardam a liberdade sindical</i>	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	70
ANEXO – CONVENÇÃO N. 87 DA OIT.....	77

1 INTRODUÇÃO

A contribuição sindical obrigatória sempre se constituiu como um dos elementos mais característicos do sindicalismo brasileiro. É um instituto que permaneceu vigente ao longo dos diversos ordenamentos constitucionais que foram instaurados no Brasil desde o momento de sua criação até a sua recepção pela Constituição Federal de 1988.

Embora a CF/88 confira aos trabalhadores e aos empregadores a livre escolha de se filiarem aos seus respectivos sindicatos, ou não, exigia-se o pagamento da contribuição sindical independentemente da filiação do sujeito ao sindicato. O convívio dessas duas normas dentro de um mesmo modelo sindical criou uma espécie de contradição antidemocrática de difícil resolução, de modo que a contribuição sindical obrigatória se revela como um verdadeiro óbice ao exercício da plena liberdade sindical no país.

O princípio da liberdade sindical pode ser compreendido como um dos pressupostos mais caros à promoção do movimento sindicalista, garantindo que as entidades sindicais sejam capazes de representar os membros de sua categoria de maneira concreta. Por isso, o princípio é relatado em múltiplos documentos normativos internacionais, com o intuito de que possa ser universalizado nos diferentes países. Dentre esses documentos, a Convenção n. 87 da OIT assume o papel de protagonista como um dos mais importantes tratados na abordagem desse tema. Entretanto, a Convenção jamais foi ratificada pelo Brasil, uma vez que seu sistema sindical é incompatível com ela.

Com a aprovação da Lei n. 13.467/2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, determinou-se a extinção do caráter de obrigatoriedade da contribuição sindical. Apesar de a medida, em princípio, indicar um possível avanço no desenvolvimento da liberdade sindical no país, ela também implica uma série de consequências que põem em dúvida os seus reais benefícios, como a retirada da principal fonte de renda dos sindicatos. Dessa forma, merece ser objeto de estudo aprofundado.

O objetivo do presente trabalho reside em analisar o quanto o fim da contribuição sindical obrigatória influencia na aproximação do ordenamento pátrio ao princípio da liberdade sindical. Mais especificamente, toma-se como referência a Convenção n. 87 da OIT, pois entende-se ser essa a manifestação mais íntegra do

referido princípio. Partindo do método indutivo, foram utilizadas fontes doutrinárias e jurisprudenciais para embasar o exame e a investigação da matéria, além de interpretações de dispositivos normativos.

O primeiro capítulo trata do princípio da liberdade sindical e os aspectos a ele atinentes, como sua origem, suas características, sua evolução histórica no Brasil e sua presença na Convenção n. 87 da OIT e em outros documentos internacionais de destaque. O segundo capítulo foca na contribuição sindical. Discorre, de igual modo, a respeito de sua origem e dos desdobramentos ao longo dos anos, sua relação com outras fontes de custeio dos sindicatos, seu funcionamento próprio e os impactos que sofreu em decorrência da reforma trabalhista de 2017. O terceiro capítulo trata do fim da contribuição sindical obrigatória como aproximação à plena liberdade sindical, que é resguardada pela Convenção n. 87 da OIT.

2 LIBERDADE SINDICAL

2.1 Princípio da liberdade sindical e sua origem

2.1.1 Origem da liberdade sindical

O sindicalismo, tanto no Brasil quanto nos demais países, é um movimento que serve ao propósito de garantir as condições mais dignas e justas possíveis nas relações de trabalho estabelecidas entre empregadores e empregados. Ele faz-se premente, assim, em sociedades modernas pautadas nas relações de capital e que se baseiam na existência de um Estado Democrático de Direito. O que ocorre, entretanto, é que, para que lhe seja possível exercer esse seu papel, o movimento sindical depende da observância prática de uma série de princípios. O princípio da liberdade sindical é um deles.

A liberdade sindical é um princípio que merece especial destaque, pois, nas palavras de Arion Sayão Romita, ela constitui o “[...] verdadeiro *élan* vital do sindicalismo”.¹ Sem esse princípio como alicerce de fundamento do sindicalismo, toda a sua estrutura não se sustenta, pois ele permite a materialização de uma série de direitos, como proteção à vida, igualdade, dignidade, segurança e liberdade.²

Não apenas isso, mas primar pelo respeito à liberdade sindical significa contribuir para o fortalecimento da democracia, bem como incentivar o desenvolvimento econômico.³ Logo, observa-se que o princípio da liberdade sindical desempenha importantes tarefas, irradiando sua aplicabilidade em diferentes direções. Cabe, com isso, examinar mais de perto qual é a sua origem e, conseqüentemente, quais são as suas características.

É imprescindível considerar que a origem desse princípio explica, em grande parte, o motivo pelo qual ele se apresenta em sua forma característica. A liberdade, no Direito do Trabalho, apenas encontra a sua razão de ser reconhecendo a

¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 381. *E-book*.

² LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piován. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 71. *E-book*.

³ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 845, 2011.

desigualdade existente entre as classes trabalhadora e empregadora. Ou seja, quando tomado isoladamente, o trabalhador não dispõe de poder negocial que esteja a par daquele do empregador. Nesse nível individual, o trabalhador fica vulnerável e hipossuficiente, necessitando de proteções específicas. Contudo, uma vez que os trabalhadores se organizam coletivamente, são capazes de negociar com o empregador em estado de maior igualdade.⁴

O princípio da liberdade sindical está apto a facultar a organização coletiva entre os trabalhadores, então, pode-se dizer que ele surge como resultado da luta dessa classe. Os trabalhadores gozariam de não mais do que apenas alguns direitos mínimos e essenciais se não fosse por esse princípio. Na negociação entre as classes, possibilitada pelo princípio da liberdade sindical, cria-se um modelo do que deve vir a ser legislado e, posteriormente, cristalizado como direito mínimo.⁵

Em um primeiro momento de sua história, a liberdade sindical não passava de uma manifestação da liberdade de associação no âmbito trabalhista. A primeira Constituição a distinguir as duas liberdades foi a mexicana, em 1917. Pouco tempo depois, em 1919, a Constituição de Weimar replicou essa mesma diferenciação.⁶

No Brasil, a indicação da liberdade sindical como princípio independente demorou mais a aparecer em um texto constitucional. A Constituição de 1891 assegurava a liberdade de associação em seu texto,⁷ sem, contudo, mencionar algo a respeito do direito à sindicalização.⁸ Em decorrência da Revolução Russa, ocorrida em 1917, instaurou-se um medo de que algo similar ocorresse no Brasil, levando-o a adotar um modelo sindicalista que refreasse a atuação dos sindicatos. Devido a esse contexto, foi só com a Carta de 1934, mais especificamente em seu art. 120,⁹

⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 90, abr./jun., 2010.

⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1726. *E-book*.

⁶ *Idem*. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva: 2013. p. 116. *E-book*.

⁷ Art. 72, §8º, da Constituição Federal de 1891.

⁸ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, MAZZUOLI; Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 78. *E-book*.

⁹ Art. 120, da Constituição Federal de 1934: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”.

que se inaugurou no país a distinção entre a liberdade sindical e a liberdade associativa.¹⁰

Como a liberdade sindical tem a capacidade de mobilizar grupos em prol do social, ao diferenciá-la da liberdade de associação, não se pode entender que ela se restrinja à garantia da existência de entidades sindicais. Ela engloba aspectos que vão muito além – trata da maneira pela qual os sindicatos se relacionam com o Estado e seus representados e do arranjo que as organizações sindicais assumem em dada ordem jurídica.¹¹

Sendo tão apto a projetar transformações na sociedade, não raramente o princípio encontra opositores que procuram obstaculizar o seu desenvolvimento. Um desses opositores é muitas vezes o próprio Estado, pois, ao permitir o exercício da liberdade sindical, ele pode estar possibilitando a insurgência de revoltas contra si.¹²

2.1.2 Origem da liberdade sindical no Brasil

As restrições estatais à liberdade sindical predominaram no Brasil ao longo de sua história. No decorrer do governo de Getúlio Vargas, implantou-se no país um sistema marcado por profunda intervenção estatal, no qual os sindicatos agiam como colaboradores do Estado. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, evidencia bem essa política, porquanto foi criado para cumprir uma função de controle.¹³

O referido sistema encontrava sua inspiração no modelo sindical corporativista, cuja origem remonta ao fascismo italiano. A lógica do modelo corporativista reside justamente em impedir o surgimento de conflitos, levando os grupos sociais para dentro do Estado.¹⁴ Não aconteceu, no Brasil, um período de transição entre as manifestações laborais esparsas e a institucionalização do ramo jurídico trabalhista. Não houve uma fase em que os conflitos trabalhistas fossem

¹⁰ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 127-128. *E-book*.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 36.

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1727. *E-book*.

¹³ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovani. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa, MAZZUOLI; Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 78. *E-book*.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 257. *E-book*.

democraticamente solucionados no âmbito da sociedade civil, tendo como consequência a instauração de um modelo autoritário, fechado e resistente ao longo do tempo.¹⁵

O sindicalismo brasileiro foi, portanto, construído em uma esfera artificial, como resultado de uma série de políticas impositivas. De modo bastante diverso, o seu curso natural deveria ter sido o de evoluir em conformidade com os acordos a serem estabelecidos entre trabalhadores, empregadores e Estado. Essa não era, contudo, uma realidade compatível com a que existia na época do Estado Novo: o movimento operário era forte o bastante para ser considerado um problema a ser resolvido, mas não o suficiente para ser considerado um ator nas negociações políticas.¹⁶

Essas interferências estatais ainda encontravam alguma justificativa no momento de sua implementação, como a ausência de concentrações operárias e o desenvolvimento industrial pouco consolidado.¹⁷ Contudo, por mais que a atuação do Estado seja necessária em casos de fragilidade laboral, essa atuação não pode, como consequência, restringir o processo de amadurecimento das entidades sindicais.¹⁸ A insistência em valer-se de medidas autoritárias ao longo dos anos gerou repercussões graves, fazendo com que o conflito nunca fosse considerado como um elemento natural nas relações de trabalho. A falta de um pacto social que propriamente aceitasse o sindicalismo deu vazão para que muitas das instituições corporativistas fossem recepcionadas por diferentes ordenamentos constitucionais ao longo do tempo.¹⁹

A própria Constituição Federal de 1988, que trouxe importantes avanços na construção de um sindicalismo mais liberal e democrático, manteve em seu texto

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 132.

¹⁶ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 863, 2011.

¹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 1089. 2 v.

¹⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 105, abr./jun. 2010.

¹⁹ NETO, Antônio Carvalho. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. *In*: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 129. *E-book*.

vários resquícios do corporativismo. O *caput* do seu art. 8º²⁰ menciona a liberdade da associação profissional ou sindical, ou seja, a Constituição consagra em seu texto o princípio da liberdade sindical. Mais do que isso, confere à liberdade sindical um tratamento que permite enquadrá-la como um direito formalmente fundamental, por constar no catálogo de direitos constitucionais e, materialmente fundamental, por seu conteúdo relacionar-se com a dignidade humana.²¹

Entretanto, logo após resguardar o princípio da liberdade sindical, a Constituição já elenca um conjunto de normas que restringem esse mesmo princípio. A título de exemplo, ela recepciona as figuras da unicidade sindical (art. 8º, I)²² e da contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV),²³ duas estruturas que compõem o núcleo do modelo intervencionista, estando em desacordo com um novo sistema de sindicalismo que o texto constitucional parecia, à primeira vista, desejar promover.²⁴ A unicidade sindical, inclusive, permanece em vigor na atualidade, ao passo que a contribuição sindical obrigatória resistiu até 2017, quando foi extinta pela Lei n. 13.467, da reforma trabalhista.

2.2 Classificação e aspectos da liberdade sindical

2.2.1. Liberdade sindical positiva, liberdade sindical negativa e autonomia sindical

Seguindo essa esteira de pensamento, percebe-se que compete aos sindicatos o exercício de uma função que ultrapassa o individualismo de seus membros. O paralelismo em sua atividade os obriga a lidar com o difícil encargo de sopesar, de um lado, os interesses individuais de seus associados e, de outro, os

²⁰ Art. 8º, *caput*, da CF/88: “É livre a associação profissional ou sindical [...]”.

²¹ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 133. *E-book*.

²² Art. 8º, I, da CF/88: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

²³ Art. 8º, IV, da CF/88: “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

²⁴ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 876, 2011.

interesses coletivos de sua categoria.²⁵ Mais do que representar as suas respectivas categorias, os sindicatos estão engajados com a sociedade como um todo, devendo, efetivamente, almejar a concretização de um bem maior, qual seja o interesse comum.²⁶

Assim, pode-se compreender que a liberdade sindical se manifesta em duas vertentes distintas – uma individual e outra coletiva. A liberdade sindical individual, como liberdade positiva, envolve o direito de trabalhadores e de empregadores formarem organizações sindicais, assim como o direito de filiar-se ao sindicato e participar de sua atuação.²⁷ Como liberdade negativa, relaciona-se com o direito de não se filiar ao sindicato representante de sua categoria e de não tomar parte em sua atuação, ou ainda com o direito de desfiliar-se da entidade.²⁸

A liberdade sindical coletiva, por sua vez, está ligada ao direito de trabalhadores ou empregadores, que compartilham uma atividade comum, criarem entidades sindicais com a estruturação de sua escolha.²⁹ Ela trata da criação não apenas de sindicatos, mas também de órgãos superiores, como confederações, federações e centrais sindicais.³⁰

Em um sistema pluralista ideal – que é o consagrado nos principais documentos internacionais –, a liberdade sindical coletiva apresenta algumas características particulares. Essa liberdade sindical envolve a inexistência de monopólios sindicais impostos pelo Estado e de formas preestabelecidas para a representação dos membros da categoria. De igual modo, abarca a cindibilidade dos interesses representados, ou seja, a possibilidade de que um grupo representado por um sindicato se divida de acordo com seus interesses mais específicos.³¹

Também é possível falar na autonomia sindical como um terceiro aspecto da liberdade sindical. A autonomia sindical promove o respeito à liberdade do sindicato de não sofrer interferências estranhas, podendo organizar-se internamente e

²⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 127.

²⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 55. *E-book*.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 1223.

²⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 380.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1088. 2 v.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 729.

³¹ OLIVEIRA; DORNELES, *op. cit.*, p. 380 *et seq.*

formular suas próprias regras. Ressalta-se que essa liberdade conferida às entidades sindicais não constitui, no entanto, um poder absoluto que lhes é conferido. A autonomia sindical jamais pode ser confundida com o conceito de soberania, porque encontra limites no dever de prestar obediência à ordem jurídica.³² Apesar disso, abarca outros direitos, como a possibilidade de fundir-se com outro sindicato, a eleição livre de seus representantes, a filiação a outras organizações e a participação na vida coletiva.³³

2.2.2. Classificações e conceitos

Há diferentes maneiras de classificar o princípio da liberdade sindical. Uma delas é a empregada por Amauri Mascaro Nascimento,³⁴ que analisa a liberdade sindical sob duas perspectivas distintas. Em sua forma metodológica, a liberdade sindical associa-se com o direito sindical desde suas origens históricas até as estruturas que adota contemporaneamente. Ela configura o método epistemológico do direito sindical e de seus institutos. Em sua forma conceitual, trata do conteúdo da liberdade sindical e de suas manifestações e garantias.³⁵

Uma classificação alternativa para a liberdade sindical, e que merece destaque, é a formulada por Orlando Gomes e Elson Gottschalk.³⁶ Os autores dividem o princípio em liberdades em relação ao indivíduo, liberdades em relação ao grupo profissional e liberdades em relação ao Estado.

Segundo essa classificação, as liberdades em relação ao indivíduo desmembram-se em liberdade de aderir a um sindicato, liberdade de não se filiar a um sindicato e liberdade de se demitir de um sindicato. Diferentemente, são elencadas, em relação ao grupo profissional, as liberdades: de fundar um sindicato; de determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial; de estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupações mais amplas; de fixar as regras internas, formais e de fundo para regular a vida sindical; de firmar relações entre o

³² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 385. *E-book*.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 732.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 35.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 544.

sindicalizado e o grupo profissional; de promover relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores e no exercício do direito sindical em relação à empresa. Por fim, as liberdades em relação ao Estado incluem a independência do sindicato em relação ao Estado, o conflito entre a autoridade do Estado e a ação sindical e a integração dos sindicatos no Estado.³⁷

Todos esses aspectos que foram expostos e que compõem a liberdade sindical podem ser identificados nas conceituações do princípio formuladas por diferentes autores. Luciano Martinez define a liberdade sindical como segue:

É o princípio segundo o qual os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de afiliar-se a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos.³⁸

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, apresenta a sua própria conceituação da seguinte maneira:

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.³⁹

Mozart Victor Russomano traz uma visão triangular do conceito de liberdade sindical:

[...] ela é formada, conceitualmente de três partes distintas, que se tocam nas extremidades, dando-nos a ideia de um perfeito triângulo jurídico. Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, *sindicalização livre, autonomia sindical* e – em nosso juízo – *pluralidade sindical*. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.⁴⁰

³⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 544.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1579-1580. *E-book*.

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 727.

⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 64.

Considerando que já foram elaborados múltiplos conceitos de liberdade sindical por diferentes autores, ainda é válido mencionar o posicionamento de que a expressão “liberdade sindical” se mostra limitada. Como a liberdade sindical pressupõe a ideia de pluralidade sindical, não parece ser apropriado o seu emprego quando feito em relação a países onde a pluralidade não existe. Esse seria o caso do Brasil, por exemplo, que prevê a liberdade associativa, mas não um regime de pluralidade sindical. Por isso, a partir da análise de documentos internacionais, propõe-se o uso da classificação “liberdade associativa” em substituição à já conhecida “liberdade sindical”.⁴¹

2.2.3. Garantias à liberdade sindical e condutas antissindicais

Observada a liberdade sindical sob tais ângulos, vale ressaltar que, para que ela consiga ser efetiva em todos os seus aspectos na prática, faz-se necessário que o Estado estabeleça garantias ao seu cumprimento.⁴² O caráter dos direitos sociais é justamente o de ter a sua aplicação realizada por meio do Estado. Contudo, a eficiência do Estado em garantir a prestação desses direitos depende das suas condições econômicas e da sua capacidade de gerir recursos. A reserva do possível apresenta-se como limite à promoção de prestações estatais positivas.⁴³

Destarte, se o Estado deve abster-se de intervir no livre funcionamento das entidades sindicais, ele deve também garantir que terceiros não violem as liberdades sindicais, assim como deve promover o diálogo e o entendimento sociais sobre o assunto.⁴⁴ Não obstante, os particulares têm, de igual modo, a responsabilidade de observar esses deveres. A fim de que a realização da liberdade sindical seja plena, empregadores, trabalhadores e sindicatos devem encarregar-se de deveres de proteção e de promoção desse princípio. Devido a isso, por exemplo, os

⁴¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 379.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1560.

⁴³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, 2014. p. 78.

⁴⁴ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 159. *E-book*.

empregadores devem respeitar a independência das associações de trabalhadores e ofertar espaços para as reivindicações coletivas.⁴⁵

Algumas atitudes específicas, que podem ser compreendidas como condutas antissindicais, configuram ofensas ao princípio da liberdade sindical e devem ter a sua prática evitada. Entende-se por condutas antissindicais qualquer ato lesivo ao conteúdo essencial da liberdade sindical e que extrapole os limites das práticas normais às relações coletivas de trabalho.⁴⁶

Ao tratar do tema, Maurício Godinho Delgado⁴⁷ menciona cláusulas de sindicalização forçada e práticas antissindicais. As cláusulas de sindicalização forçada constituem, segundo o seu entendimento, artifícios que incentivam a sindicalização, mas de uma maneira que se mostra contrária à liberdade sindical. Como exemplo, cita-se a *closed shop*, que implica um acordo entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores de que o primeiro se compromete a contratar apenas trabalhadores filiados a esse sindicato.⁴⁸

As práticas antissindicais, em sentido diverso, são descritas como ferramentas que, estando em contrariedade com a liberdade sindical, desestimulam a sindicalização e desgastam a atuação dos sindicatos. Dentre elas, a título de exemplo, encontram-se os *yellow dog contracts*, que fixam compromisso assumido pelo trabalhador frente ao empregador de não se filiar a seu sindicato como requisito para admissão e manutenção do emprego.⁴⁹

A liberdade de filiar-se ou não a um sindicato ainda se encontra restringida em diferentes países, seja por buscarem inspiração em regimes ditatoriais, seja por questões de ordem econômica e social.⁵⁰ No Brasil, baseando-se no art. 8º, V, da CF/88, é possível inferir ser nula qualquer cláusula de instrumento normativo, regulamento de empresa ou contrato de trabalho que estabeleça o fato de o

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 147. *E-book*.

⁴⁶ *Idem*. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1585.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1558-1559.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 1559.

⁵⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 545-546.

trabalhador ser sindicalizado ou não como requisito para admissão no emprego ou obtenção de direitos.⁵¹

2.3 Liberdade sindical na Convenção n. 87 da OIT e em outros documentos internacionais

2.3.1 A Organização Internacional do Trabalho

Visto que a liberdade sindical serve de pilar estruturante do sindicalismo, vale dizer que essa não é uma realidade que se aplica só ao Brasil, mas também ao resto do mundo. Por esse motivo, ela foi prevista em inúmeros documentos internacionais, que almejam universalizar o respeito a direitos mínimos para os trabalhadores nos diferentes países. A Convenção n. 87 da OIT, como será ilustrado, cumpre um papel relevante na promoção desse princípio. Por isso, ressalta-se a grande importância da OIT na promoção internacionalizada de normas garantidoras da liberdade sindical e de outros direitos trabalhistas essenciais.

A OIT possui personalidade de pessoa jurídica de direito internacional. Apesar de sua personalidade independente, corresponde a um organismo especializado que se vincula à Organização das Nações Unidas (ONU).⁵² A OIT empenha-se, desde a sua criação em 1919, em proteger mundialmente o respeito aos direitos humanos nas relações de trabalho.⁵³ Na época de sua fundação, esse empenho relacionava-se com o fato de a OIT estar especialmente preocupada em evitar a repetição de um conflito semelhante ao que tomou lugar durante a Primeira Guerra Mundial.⁵⁴ Entretanto, com o passar dos anos, a organização centralizou o seu objetivo na implementação do trabalho decente,⁵⁵ procurando alcançar seu propósito na forma

⁵¹ SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1113. 2 v.

⁵² *Ibidem*, p. 1446.

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1356.

⁵⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e as convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 2014. p. 76. *E-book*.

⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226226/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

de cooperação pacífica e institucionalizada entre os Estados, que compartilham objetivos comuns entre si.⁵⁶

Sem embargo, o que determinará o sucesso da organização é o desempenho de suas atividades. Logo, a OIT direciona as suas atividades em duas principais vertentes: a primeira relaciona-se com a sua produção legislativa, que engloba convenções, a serem incorporadas no ordenamento jurídico de seus membros, e recomendações; a segunda é a de controle de aplicação dessas normas que foram por ela elaboradas.⁵⁷

Na sua produção legislativa, que merece ser alvo de análise mais específica, as convenções constituem tratados multilaterais abertos à ratificação dos Estados-membros. Não obstante, são formuladas por meio de método negocial distinto da maioria dos tratados multilaterais, sendo-lhes conferido o caráter de tratado *sui generis*. A sua particularidade ocorre, principalmente, em razão da participação de outros representantes que não os plenipotenciários estatais, como resultado do tripartismo da OIT.⁵⁸ O tripartismo caracteriza-se, vale dizer, pelo esforço conjunto de trabalhadores, empregadores e governos na produção legislativa da OIT.⁵⁹

Salienta-se que a convenção não condiz com lei supranacional e, por conseguinte, diferencia-se o *ato-regra* do *ato-condição*. Pelo *ato-regra*, as normas da convenção são adotadas por deliberação da conferência que o criou, no caso de tratado fechado, ou pela assinatura dos representantes dos Estados, no caso de tratado aberto. Pelo *ato-condição*, a eficácia das normas depende do consentimento de determinado Estado em obrigar-se a essas normas.⁶⁰

Após terem aderido às convenções, será exigido dos Estados signatários o seu cumprimento. Para tanto, é preciso que as convenções estejam em vigência, diferindo-se a vigência internacional da vigência interna. A vigência internacional ocorre quando se verifica o cumprimento das condições exigidas para que ela entre em vigência nos Estados-partes. Em determinados casos, estabelece-se uma quantidade mínima de ratificações para que ela entre em vigor. A vigência interna,

⁵⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 21. *E-book*.

⁵⁷ AROUCA, Carlos José. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 92. *E-book*.

⁵⁸ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 224, jul./set. 2013.

⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 128-129.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 41.

por seu turno, depende de procedimento interno, que varia conforme a sistemática de cada Estado-parte, para que a convenção comece a vigorar internamente.⁶¹

Verifica-se, assim, que a universalização das normas trabalhistas que a OIT procura implantar encontra obstáculos nas diferenças entre os países. Essas diferenças podem ser ocasionadas por fatores como disparidades sociais, circunstâncias políticas e desenvolvimento econômico. Em face disso, a OIT admite algum grau de flexibilidade na aplicação de suas normas, mas não no método de interpretação empregado para aplicar uma mesma disposição de modo diverso, considerando as particularidades do país.⁶²

Não é uma uniformidade de procedimentos o que a organização pretende, mas, sim, o incentivo, por intermédio de padrões internacionais de trabalho, à justiça social.⁶³ Um dos principais objetivos da OIT, o qual encontra certa dificuldade em ser aplicado igualmente entre os Estados-membros, é o de difundir mundialmente a liberdade sindical. Ao promover a liberdade sindical, a OIT permite que os atores sociais envolvidos consigam encontrar soluções para os seus conflitos, independentemente da interposição do Estado.⁶⁴

2.3.2 A Convenção n. 87 da OIT

O princípio da liberdade sindical encontra-se expressamente previsto em diferentes documentos normativos da organização internacional. A Convenção n. 87 da OIT se constituiu como a primeira norma internacional explícita a tratar da liberdade sindical e da proteção do direito sindical.⁶⁵ Foi aprovada em 17 de junho

⁶¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. In: ____ (org.). **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo: LTr, 2016. p. 16. *E-book.*

⁶² SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr: 1983. p. 203.

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 81.

⁶⁴ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piován. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo: LTr, 2016. p. 71-72. *E-book.*

⁶⁵ DUARTE, Bento Herculano; MORAES, José Diniz de. A liberdade sindical como direito fundamental e a não ratificação da Convenção n. 87 da OIT pelo Brasil: os limites da negociação coletiva e a proteção em face de atos antissindicais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo: LTr, 2016. p. 60. *E-book.*

de 1948, durante a 31ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada na cidade de São Francisco, entrando em vigor no plano internacional em 4 de julho de 1950.⁶⁶

A Convenção n. 87 é tida como o tratado multilateral mais importante adotado pela Conferência Internacional do Trabalho, sendo completada pela Convenção n. 98, que trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.⁶⁷ Ambas as Convenções são complementadas pelas Convenções n. 135 (proteção dos trabalhadores na empresa e facilidades a lhes serem asseguradas); n. 141 (organizações de trabalhadores rurais); n. 151 (proteção ao direito de sindicalização e procedimentos para determinar condições de emprego na administração pública) e n. 154 (incentivo à negociação coletiva).⁶⁸

A Convenção n. 87 divide-se em quatro partes, sendo que a primeira delas refere-se à liberdade sindical, devendo suas disposições serem explicadas em maior detalhe.⁶⁹ O art. 1º⁷⁰ apenas fala sobre o comprometimento dos membros da OIT para os quais a Convenção está em vigor em tornar efetivas as disposições do documento. A possibilidade de os trabalhadores e empregadores instituírem organizações de sua escolha, sem autorização prévia, assim como terem o direito de filiação a essas organizações, devendo apenas observar seus estatutos, estão contidos no art. 2º.⁷¹

Quanto à menção que traz o art. 2º sobre a possibilidade de trabalhadores e empregadores instituírem organizações de sua escolha, entende-se que a Convenção n. 87 não está impondo, por meio dela, a pluralidade sindical. Requer-se que os países signatários permitam aos trabalhadores e aos empregadores a constituição de mais de um sindicato pertencente à mesma categoria, empresa, profissão ou ofício na mesma base territorial. Desse modo, a Convenção consagra a pluralidade sindical, mas não nega o sistema de unidade sindical.⁷²

Como mencionado, a organização trabalha com possibilidades jurídicas, e não obrigatórias jurídicas. Considerando-se as diferentes realidades de seus membros, a OIT prioriza que os sistemas jurídicos nacionais sejam capazes de

⁶⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 387.

⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1157.

⁶⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 251.

⁶⁹ LEITE, *op. cit.*, p. 1154.

⁷⁰ Vide texto anexo.

⁷¹ Vide texto anexo.

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1092. 2 v.

promover a tutela dos interesses da classe trabalhadora e empregadora de acordo com seu contexto particular. Não há, destarte, um modelo ideal a ser seguido, pois a liberdade em questão não é apenas um fim, mas também um meio voltado para tutelar as demandas laborais coletivas e o trabalho decente.⁷³ A pluralidade sindical, então, não se torna, necessariamente, o melhor meio de promover a liberdade sindical em determinado país.

Por sua vez, o art. 3º⁷⁴ trata da liberdade conferida aos trabalhadores e aos empregadores para elaborarem seus estatutos e regulamentos, elegerem livremente seus representantes, organizarem sua gestão e sua atividade e formularem seu programa de ação. Eles podem exercer todos esses direitos estando protegidos de qualquer intervenção estatal que os limitem. O art. 4º⁷⁵ menciona como as organizações sindicais não se sujeitam à dissolução ou à suspensão por via administrativa. O conteúdo dos quatro primeiros artigos pode ser sumarizado nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

O escopo da Convenção 87, portanto, é garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa.⁷⁶

Seguindo adiante no estudo do documento, o art. 5º⁷⁷ determina que as entidades sindicais possam organizar-se em federações e confederações, filiarem-se a essas, ou, ainda, essas três espécies podem filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores. O Comitê de Liberdade Sindical⁷⁸ já se posicionou a respeito do assunto, ao afirmar que o impedimento à criação de

⁷³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 104, abr./jun. 2010.

⁷⁴ Vide texto anexo.

⁷⁵ Vide texto anexo.

⁷⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1156-1157.

⁷⁷ Vide texto anexo.

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERANCIONAL DO TRABALHO. **Libertad Sindical**: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5. ed (revisada). Ginebra, 2006. p. 154-155.

fundações e confederações constituídas pela união de organizações de atividades distintas atenta contra a liberdade sindical.⁷⁹ O art. 6º⁸⁰ somente menciona que as disposições dos arts. 2º, 3º e 4º se aplicam às federações e confederações.

O art. 7º,⁸¹ por um lado, precisa que, para que uma associação obtenha a personalidade jurídica, não se podem impor condições que limitem as disposições trazidas pelos arts. 2º, 3º e 4º. O art. 8º,⁸² por outro lado, estabelece uma restrição às organizações de trabalhadores e de empregadores: o respeito à legalidade.⁸³ Sendo assim, a liberdade e a autonomia previstas na Convenção não são absolutas, encontrando seus limites na Lei. As leis nacionais, todavia, não poderão violar ou restringir as garantias que a Convenção tenha estipulado.⁸⁴

O art. 9º⁸⁵ afirma que compete à legislação nacional definir de que forma serão aplicadas às forças armadas e à polícia as garantias previstas na Convenção, e que a ratificação por parte de um Estado-membro não restringe quaisquer leis, sentenças, costumes ou acordos existentes que já prevejam as mesmas garantias. No art. 10º,⁸⁶ último artigo que compõe a primeira parte da Convenção, explica-se o significado do termo “organização” utilizado no documento. Essa explicação trazida pelo artigo é muito relevante, pois, em muitos países, não é empregado o termo “sindicato” em referência às organizações sindicais, em especial às de empregadores.⁸⁷

Assim, as disposições elencadas na Convenção não são, à primeira vista, direcionadas aos Estados, visto que suas normas parecem estar voltadas mais diretamente aos empregadores e aos empregados. No entanto, a Convenção é dirigida aos Estados quando expressa que não pode haver interferência nos sindicatos, sob a pena de incorrer em desrespeito à liberdade sindical. Ela também

⁷⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 103, abr./jun. 2010.

⁸⁰ Vide texto anexo.

⁸¹ Vide texto anexo.

⁸² Vide texto anexo.

⁸³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1085. 2 v.

⁸⁴ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piován. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016. p. 75. *E-book*.

⁸⁵ Vide texto anexo.

⁸⁶ Vide texto anexo.

⁸⁷ SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 1085.

se dirige aos funcionários públicos, em específico, por meio de previsão do seu art. 9º.⁸⁸

Embora seja considerada como um marco importante para a proteção da liberdade sindical, a Convenção n. 87 ainda não foi ratificada pelo Brasil, inclusive, por isso, o país entrou para a lista negra do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.⁸⁹ A aprovação do documento normativo internacional, no entanto, não se fez possível em função de incompatibilidade com as Constituições brasileiras. A Constituição de 1946 legitimava o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, o que foi mantido pela Constituição de 1967.⁹⁰ A Constituição de 1988 previu a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória nos incisos I e IV, respectivamente, do art. 8º. Essas normas se atritam com aquilo que estatui a Convenção.⁹¹

O presidente Eurico Gaspar Dutra chegou a propor a aprovação da Convenção n. 87, enviando a Mensagem n. 256, de 31 de maio de 1949, para o Congresso Nacional. Sua tramitação foi morosa, pois, até o ano de 1966, quase não houve movimentação.⁹² O processo de ratificação foi aprovado na Câmara dos Deputados somente em 1984, mas ainda aguarda aprovação do Senado.⁹³ Em grande parte, a aprovação não tomou lugar devido à oposição manifestada pelos próprios sindicatos, que temiam o fracionamento da unidade sindical e a criação de sindicatos ideológicos.⁹⁴

2.3.3 A liberdade sindical em outros documentos internacionais

A Convenção n. 87 da OIT, símbolo incontestável da liberdade sindical, não é o único documento a resguardar o princípio. Como um dos pilares que sustentam o sindicalismo, o princípio da liberdade sindical é, naturalmente, previsto em diversos documentos de origem internacional. A sua menção nos diferentes textos comprova

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 728-729.

⁸⁹ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 93. *E-book*.

⁹⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1082-1083. 2 v.

⁹¹ *Ibidem*, p. 1089.

⁹² AROUCA, *op. cit.*, p. 93.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 799.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 117.

o quanto o cenário internacional procura garantir que o princípio seja internalizado pelo máximo possível de países.

Podem-se mencionar alguns outros textos normativos internacionais que, a título de exemplo, também consagram a liberdade sindical. Um deles é o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que repete normas da Convenção n. 87 no seu art. 8º⁹⁵ e foi ratificado pelo Brasil.⁹⁶ Outro é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que, em seu art. 23, § 4º,⁹⁷ consagra o princípio da liberdade sindical.⁹⁸

A Convenção n. 98, ratificada pelo Brasil, na data de 18 de novembro de 1952, aborda o direito de sindicalização e de negociação coletiva.⁹⁹ Ao contrário da Convenção n. 87, não encontra obstáculos impostos pela Constituição brasileira vigente.¹⁰⁰ Também foram ratificados pelo país a Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969,¹⁰¹ e o Protocolo de San Salvador.¹⁰² Ambos reconhecem a liberdade sindical.¹⁰³

⁹⁵ Art. 8º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: “1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: a) O direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas; c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas; d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país. 2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção”.

⁹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1090. 2 v.

⁹⁷ Art. 23, §4º, da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.

⁹⁸ DUARTE, Bento Herculano; MORAES, José Diniz de. A liberdade sindical como direito fundamental e a não ratificação da Convenção n. 87 da OIT pelo Brasil: os limites da negociação coletiva e a proteção em face de atos antissindicais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016. p. 60. *E-book*.

⁹⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 80. *E-book*.

¹⁰⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 800.

¹⁰¹ Art. 16, da Convenção Americana de Direitos Humanos.

¹⁰² Art. 8º, do Protocolo de San Salvador.

¹⁰³ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de

O próprio preâmbulo da Constituição da OIT aponta a liberdade sindical como um aspecto importante em relação à proteção do trabalho.¹⁰⁴ A Declaração de Filadélfia, a qual trata dos fins e objetivos da OIT, aborda os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, dentre os quais se insere a liberdade sindical: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação são condições indispensáveis a um progresso ininterrupto; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral; importância do diálogo social, ou tripartismo.¹⁰⁵

A Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela OIT em 2008, considera essencial o respeito às Convenções que tratem de liberdade e de negociação. Só assim é possível alcançar metas direcionadas para a promoção do emprego, a melhoria da proteção social e o respeito aos direitos trabalhistas.¹⁰⁶ Ainda se menciona o art. 22¹⁰⁷ do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos que, similarmente, conserva a liberdade sindical.¹⁰⁸

Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho**: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 77. *E-book*.

¹⁰⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 108.

¹⁰⁵ DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 70. *E-book*.

¹⁰⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 81. *E-book*.

¹⁰⁷ Art. 22 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos: “1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses. 2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção”.

¹⁰⁸ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 53.

3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

3.1 Origem da contribuição sindical

O cenário de forte intervencionismo estatal foi sendo, aos poucos, construído na primeira metade do século XX. Institutos cuja origem remonta ao corporativismo italiano permitiram que as liberdades dos sindicatos brasileiros fossem restringidas e que o Estado concentrasse o poder sobre as atividades sindicais no país. Dentre esses institutos encontra-se a contribuição sindical, que vigorou por longos anos até ter o seu fim com a reforma trabalhista de 2017.

O surgimento da contribuição sindical, portanto, tomou lugar na época em que houve a implantação do modelo corporativista no país. Em consonância com a política de um Estado autoritário em matéria sindical, a Constituição de 1937, na redação do seu art. 138,¹⁰⁹ conferiu aos sindicatos o exercício de funções delegadas do Poder Público.¹¹⁰ A referida norma buscava inspiração na declaração III da *Carta del Lavoro*, de 21 de abril de 1927, e tornava possível, assim, a instituição de contribuições compulsórias.¹¹¹

Mais tarde, o Decreto n. 1402/1939 serviu ao propósito de complementar a norma constitucional, prevendo a possibilidade de os sindicatos imporem contribuições àqueles que fizessem parte das categorias ou profissões representadas. Ele foi posteriormente regulamentado pelo Decreto-lei n. 2.377, de 8 de julho de 1940, que criou o imposto sindical em definitivo e conferiu ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio os poderes para instituir normas regulamentadoras e de fiscalização da cobrança do tributo.¹¹²

A CLT, composta de 11 títulos, tem apenas o V, que trata da organização sindical, apresentando correspondência com o sistema corporativo italiano. O que

¹⁰⁹ Art. 138, da Constituição Federal de 1937: “A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”.

¹¹⁰ AROUCA, Carlos José. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 426. *E-book*.

¹¹¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 383. *E-book*.

¹¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 325.

houve foi o transplante dos decretos-leis de 1939 a 1942, responsáveis por estruturar o sistema sindical em consonância com a Constituição de 1937.¹¹³ O art. 513, e, da CLT,¹¹⁴ previu a possibilidade de o sindicato impor contribuições aos membros de categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas, repetindo o texto do art. 3º do Decreto n. 1.402/1939.¹¹⁵ Aspectos como valor, periodicidade, rateio, controle e aplicação foram determinados em lei, excluindo a deliberação da assembleia sobre tais quesitos.¹¹⁶

A Constituição de 1946, em seu artigo 159,¹¹⁷ preservou a prerrogativa de exercer funções delegadas pelo Poder Público.¹¹⁸ A Constituição de 1967 e a Emenda de 1969 também mantiveram a referida prerrogativa.¹¹⁹ Portanto, até a Emenda de 1969, os sindicatos cumpriam função delegada de Poder Público, o que, vale dizer, não se confunde com o direito de tributar, que é exclusivo do Estado.¹²⁰ Assim, o fato de o imposto sindical ter sobrevivido a diferentes ordenamentos constitucionais ao longo dos anos comprova a sua eficiência no papel de manter as entidades sindicais acomodadas e até mesmo desinteressadas na inscrição de filiados.¹²¹

Entretanto, uma mudança que ocorreu durante o período da ditadura militar foi a da denominação do imposto sindical, que passou a ser chamado de “contribuição sindical”. A modificação deu-se por meio do Decreto-Lei n. 27, de 14 de novembro de 1966, que foi ratificada pelo Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967,¹²² e buscava disfarçar a verdadeira natureza tributária do tributo em

¹¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 68. 1 v.

¹¹⁴ Art. 513, e, da CLT: “São prerrogativas dos sindicatos: e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.

¹¹⁵ Art. 3º, do Decreto-lei 1.402/1939: “São prerrogativas dos sindicatos: f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas”.

¹¹⁶ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 426. *E-book*.

¹¹⁷ Art. 159, da Constituição Federal de 1946: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”.

¹¹⁸ AROUCA, *op. cit.*, p. 429.

¹¹⁹ *Idem*. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 182. *E-book*.

¹²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 80.

¹²¹ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 261. *E-book*.

¹²² STÜRMEER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 89.

questão.¹²³ Já que apenas parte da arrecadação era destinada ao Estado, ao passo que o restante era dividido pelo sistema sindical, não se fazia apropriado o emprego da nomenclatura “imposto”.¹²⁴ O imposto independe de uma atividade estatal relativa ao contribuinte,¹²⁵ ao passo que a receita da contribuição sindical se vincula ao sindicato.¹²⁶

O suporte financeiro garantido pela contribuição sindical, na época em que foi criada, justificava-se na premissa de que as categorias profissionais brasileiras não dispunham de solidariedade entre seus membros ou de uma organização consistente. Embora cumprisse papel importante dentro do contexto em que foi originada, a sua permanência nos ordenamentos jurídicos instaurados na sequência e, inclusive, no ordenamento atual, não se fundamenta.¹²⁷

A Constituição Federal de 1988, apesar de ter consagrado a liberdade sindical, como já assinalado, preservou a contribuição sindical e conferiu um poder tributário anômalo aos sindicatos.¹²⁸ A Carta de 1988 consagrou a não interferência na organização sindical e a liberdade sindical individual negativa ao mesmo tempo em que manteve elementos divergentes desses ideais, pois as entidades sindicais, em parte, buscaram manter os seus privilégios. Nesse contexto, a contribuição sindical foi mantida, mais especificamente pelo art. 8º, IV, da Constituição Federal, que também foi responsável pela criação da contribuição confederativa.¹²⁹

Até o advento da reforma trabalhista, em 2017, a contribuição sindical foi exigida tanto dos associados ao sindicato quanto dos não associados a ele. Mesmo sendo um resquício do modelo corporativista, o entendimento do STF foi o de que a contribuição foi recepcionada pela Constituição de 1988. Isso porque o inciso IV do art. 8º do texto constitucional, ao fazer menção à contribuição confederativa, conservou a contribuição prevista em lei.¹³⁰ O objetivo original do constituinte era eliminar a contribuição sindical, no entanto, instituindo uma nova contribuição para o

¹²³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017). 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 182-183.

¹²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 77.

¹²⁵ Art. 16, do Código Tributário Nacional.

¹²⁶ MARTINS, *op. cit.*, p. 81.

¹²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 490. *E-book*.

¹²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1083. 2 v.

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 326.

¹³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 241-242. *E-book*.

custeio da atividade sindical. Adotou-se um meio termo, em que era resguardada a contribuição sindical e introduzida a contribuição confederativa.¹³¹

3.2 Financiamento das organizações sindicais

3.2.1 Contribuição sindical

A regulação da contribuição sindical é conferida do art. 578 até o art. 610, da CLT. Conforme previsto no art. 589, da CLT,¹³² quanto ao rateio dos valores arrecadados, 60% são destinados ao sindicato, 15%, à federação, 5%, à confederação, e 20%, à “Conta Especial Emprego e Salário”, no que se refere aos empregadores. No que toca aos trabalhadores, destina-se 5% à confederação, 10% para a central sindical, 15% para a federação, 60% para o sindicato e 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”. O art. 592, da CLT,¹³³ determina os objetivos da contribuição sindical, podendo-se mencionar assistência médica, jurídica, cooperativas, creches, colônias de férias, entre outros.¹³⁴

A contribuição corresponde ao valor de uma diária, descontada em folha de pagamento em março e recolhida até o final do mês de abril em conta da Caixa Econômica Federal para os trabalhadores assalariados. Em relação aos trabalhadores autônomos, avulsos ou profissionais liberais, recolhe-se diretamente 30% do maior valor de referência. Quanto aos empregadores, eles recolhem em janeiro uma importância proporcional ao capital social. Destaca-se a exceção atinente aos advogados, que, ao pagarem a taxa referente à Ordem dos Advogados, ficam desobrigados de recolher qualquer contribuição corporativa.¹³⁵

¹³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 31-32.

¹³² Art. 589, da CLT: “Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: [...] I – para os empregadores: a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; b) 15% (quinze por cento) para a federação; c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’”.

¹³³ Art. 592, da CLT: “A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: [...]”.

¹³⁴ STÜRMEER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 89.

¹³⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 183. *E-book*.

A contribuição sindical obrigatória era paga de maneira integral por aquele empregado contratado ao longo do ano, como constava nos arts. 601¹³⁶ e 602¹³⁷, da CLT, sem previsão de proporcionalidade. Exceção seria o caso de o empregado já ter contribuído em emprego anterior, ainda que para outra categoria. Destaca-se que as empresas inscritas no SIMPLES não estavam obrigadas ao pagamento da contribuição quando ela ainda possuía o caráter de compulsoriedade.¹³⁸

Anteriormente à reforma trabalhista de 2017, em razão de sua natureza tributária, a contribuição sindical submetia-se aos prazos decadenciais previstos no CTN. Contudo, após a reforma ter-lhe retirado o caráter de compulsoriedade e, conseqüentemente, a descaracterizado como tributo, a contribuição sindical passou a ter natureza privada facultativa. Com isso, o prazo de prescrição a ela aplicado é o de 10 anos, previsto no art. 205, do Código Civil.¹³⁹ Abandona-se o emprego do prazo de decadência, uma vez que há falta de previsão legal para tanto e a contribuição não é mais entendida como tributo.¹⁴⁰

Conforme a conceituação de Sérgio Pinto Martins,¹⁴¹ ela “é a prestação pecuniária, voluntária, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais do sindicato e outras previstas em lei”. Em conformidade com o conceito exposto, Arnaldo Süssekind¹⁴² entende que, da forma em que foi tratada na Constituição de 1988 e na CLT, a contribuição sindical enquadra-se na definição de tributo trazida pelo art. 3º do CTN¹⁴³ anteriormente às alterações realizadas pela Lei n. 13.467/2017. De maneira mais pormenorizada, pode-se dizer que se identificava

¹³⁶ Art. 601, da CLT: “Art. 601 - No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação da contribuição sindical (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

¹³⁷ Art. 602, da CLT: “Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho (Redação anterior à Lei nº 13.467, de 2017). Parágrafo único – De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação”.

¹³⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 422.

¹³⁹ Art. 205, do Código Civil: “A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor”.

¹⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 138-139.

¹⁴¹ *Ibidem*, p. 78.

¹⁴² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1129. 2 v.

¹⁴³ Art. 3º, do CTN: “Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

com a espécie tributária classificada como contribuição especial.¹⁴⁴ O STF já adotou posicionamento reconhecendo a natureza tributária da contribuição, como se deu no Recurso Extraordinário 496.456/RS.¹⁴⁵

Complementarmente, Alice Monteiro de Barros¹⁴⁶ explica que a contribuição sindical era uma contribuição parafiscal, enquadrada no gênero das contribuições sociais. Dessa forma, ficariam obrigados ao seu pagamento todos aqueles pertencentes a uma determinada categoria profissional ou econômica, ou a uma profissão liberal, tendo de pagar em benefício do sindicato representativo da sua categoria, não importando o fato de estarem a ele associados ou não.

3.2.2 Demais contribuições e fontes de custeio

A contribuição sindical não é, contudo, a única fonte de custeio dos sindicatos. As receitas extraordinárias das entidades sindicais estão previstas nas alíneas *c*, *d* e *e*, do art. 548, da CLT,¹⁴⁷ e dentre elas têm-se as rendas produzidas por bens ou valores adquiridos, as doações e legados e as multas e outras rendas eventuais. As receitas ordinárias dos sindicatos incluem, além da própria contribuição sindical, a contribuição assistencial, a contribuição associativa e a contribuição confederativa.¹⁴⁸ Cada uma dessas contribuições apresenta características próprias e, por isso, merecem ser expostas mais detalhadamente.

A contribuição assistencial é um suporte financeiro estabelecido em convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, com sua fonte legal no art. 513, *e*, da CLT. Seu objetivo é subsidiar as despesas do sindicato após processo negocial coletivo ou servir de premiação por conquistar melhorias nas condições de trabalho.¹⁴⁹ Pode-se igualmente dizer que é destinada à prestação de

¹⁴⁴ FERREIRA, Marcelo Carlos; MELO, Saulo Martins de. Contribuição sindical pós-reforma e a contribuição negocial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 298, jul./set. 2018.

¹⁴⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 496.456 – RS. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. Brasília, 21 de abr. 2009.

¹⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 807.

¹⁴⁷ Art. 548, da CLT: “Constituem o patrimônio das associações sindicais: c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos; d) as doações e legados; e) as multas e outras rendas eventuais”.

¹⁴⁸ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 94.

¹⁴⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 424.

serviços acessórios da organização sindical.¹⁵⁰ Ela é cobrada apenas dos membros filiados ao sindicato, conforme preceituam o Precedente Normativo n. 119, do TST,¹⁵¹ e a Orientação Jurisprudencial n. 17,¹⁵² da Seção de Dissídios Coletivos do TST.¹⁵³

A contribuição associativa, diferentemente, é uma contribuição estatutária, sendo que o estatuto pode fixar o seu *quantum*. É imposta apenas aos associados, como decorrência da livre escolha de filiar-se ao sindicato.¹⁵⁴ Visa a garantir vantagens corporativas e acesso a clubes ou a espaços de recreio e entretenimento.¹⁵⁵ Uma vez que possui a mesma finalidade da contribuição assistencial, as duas não podem ser cobradas ao mesmo tempo pelo sindicato, sob pena de incorrer em *bis in idem*.¹⁵⁶

De outra parte, de acordo com a Súmula Vinculante 40 do STF,¹⁵⁷ a contribuição confederativa constitui suporte financeiro determinado pela assembleia geral do sindicato e exigível apenas dos associados. Estando prevista tanto no art. 8º, inciso IV, da CF/88, quanto na letra *b*, do art. 548, da CLT,¹⁵⁸ ela visa ao aporte do sistema confederativo.¹⁵⁹ As confederações temiam ser excluídas da estrutura sindical, inclusive devido à existência das centrais sindicais. Por isso, quando da

¹⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 852-853.

¹⁵¹ Precedente Normativo n. 119 do TST: “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”.

¹⁵² Orientação Jurisprudencial n. 17 da Seção de Dissídios Coletivos do TST: “As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados”.

¹⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 807.

¹⁵⁴ *Ibidem*.

¹⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 244. *E-book*.

¹⁵⁶ CASSAR, *op. cit.*, p. 853.

¹⁵⁷ Súmula Vinculante 40 do STF: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. A segunda contribuição é a contribuição sindical, que era compulsória antes da reforma trabalhista ocorrida em 2017”.

¹⁵⁸ Art. 548, da CLT: “Constituem o patrimônio das associações sindicais: b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais”.

¹⁵⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.1689-1690.

criação do texto constitucional de 1988, houve o interesse em criar uma contribuição voltada para o custeio do sistema confederativo, e não da entidade sindical.¹⁶⁰

Como certos grupos apresentavam interesse em manter a contribuição sindical, utilizou-se, na CF/88, a expressão “independentemente da contribuição prevista em lei”, ao referir-se à cobrança da contribuição confederativa. De tal maneira, a criação da contribuição confederativa não significou o fim da contribuição sindical, e as duas passaram a ser igualmente cobradas na nova ordem constitucional.¹⁶¹

3.3 Incompatibilidade da contribuição sindical obrigatória com a liberdade sindical

Percebe-se que existem diversas outras maneiras de o sindicato arrecadar fontes para custear suas atividades, as quais demonstram ser mais compatíveis com o princípio da liberdade sindical do que a contribuição sindical obrigatória. Não é o Estado que deve garantir a receita aos sindicatos, mas as entidades sindicais que devem, por seus próprios meios, garanti-la. Ao garantir a receita dos sindicatos, o Estado está necessariamente interferindo em sua liberdade sindical, e é isso o que ocorre quanto à contribuição sindical.¹⁶²

Mesmo que o STF tenha mantido por anos o entendimento de que a contribuição foi recepcionada pela ordem constitucional,¹⁶³ é possível verificar que ela se encontra em desacordo com tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como o Protocolo de San Salvador e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.¹⁶⁴ Pertencendo ao plano infraconstitucional, as normas contidas nos arts. 578 a 610, da CLT, deveriam ter conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo país, o que, com efeito, não se verifica.¹⁶⁵

Tanto a contribuição sindical quanto a unicidade sindical, principais resquícios do corporativismo, mostram-se em dissonância com o sistema vigente. A pluralidade sindical, ao contrário de enfraquecer os sindicatos, fortalece ainda mais aquelas

¹⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 32.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 32-33.

¹⁶² *Idem*. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 733.

¹⁶³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1682. *E-book*.

¹⁶⁴ *Idem*. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 422. *E-book*.

¹⁶⁵ *Ibidem*, p. 423.

entidades que forem mais representativas e que prestarem os melhores serviços, além de proporcionar uma participação mais democrática.¹⁶⁶ O sistema sindical brasileiro não é o de uma liberdade sindical plena, já que se exige a prévia autorização do Estado para constituir sindicato, aplica-se regime de unicidade sindical e o trabalhador não pode escolher entre sindicatos, tendo tão somente o sindicato de sua categoria como opção.¹⁶⁷

O custeio da atividade das organizações sindicais e a liberdade sindical devem estar em harmonia, o que pode se dar, por exemplo, por intermédio de contribuições espontâneas dos associados, e não por uma contribuição compulsória.¹⁶⁸ Luiz Eduardo Gunther¹⁶⁹ sugere que a contribuição dos associados, pelo vínculo ao sindicato, e a contribuição negocial, pelas vantagens conquistadas em negociação coletiva e devida por filiados e não filiados, constituem opções de receitas sindicais mais adequadas a um sistema democrático.

O objetivo do governo, com a manutenção da contribuição sindical, era fortalecer os sindicatos com suporte financeiro para aumentar o número de filiados. Contudo, o recebimento de recursos independentemente de filiação surtiu efeito contrário – os sindicatos, por já possuírem uma estabilidade financeira, deixaram de se preocupar em relação à filiação de novos membros.¹⁷⁰ Alguns sindicatos grandes e com maiores recursos, como exceção, devolviam aos trabalhadores os valores cobrados, especialmente após a criação da contribuição confederativa.¹⁷¹

Isso comprova que, apesar de a ideologia do corporativismo possuir algum sentido no momento em que foi implementada, ela já não preserva a sua utilidade no sistema atual. A conservação de elementos autoritários favorece os interesses de entidades sindicais que se beneficiam da falta de democracia e de transparência,

¹⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 730

¹⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 162.

¹⁶⁸ MARTINS, *op. cit.*, p. 727.

¹⁶⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: crônica de uma morte anunciada. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 142.

¹⁷⁰ GOMES, Angela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. p. 249.

¹⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 82.

resultando em sindicatos fracos quanto à representatividade, porém fortes financeiramente.¹⁷²

Nesse sentido, a contribuição sindical, retirando a necessidade de ter novos sócios ou de oferecer bons serviços, propiciou também a manutenção de dirigentes “pelegos” na diretoria dos sindicatos. Com as assembleias vazias, a mesma diretoria permanece por vários anos, sendo, muitas vezes, conivente com as políticas do governo.¹⁷³ Além disso, a contribuição viola a liberdade sindical individual negativa, pois retira do contribuinte o direito de não colaborar com uma entidade com a qual não se identifica.¹⁷⁴

Não obstante, salienta-se que a verdadeira liberdade sindical não se limita a uma simples escolha entre contribuir ou não para dada entidade representativa de sua categoria. Quando o indivíduo escolhe não contribuir, ele também deve ter o direito de poder fundar uma nova organização sindical dissidente daquelas que já existem, e que, no seu entendimento, esteja mais apta a representar os seus interesses. O indivíduo deve possuir o direito de escolher, entre diferentes sindicatos, aquele que esteja mais alinhado com os seus ideais.¹⁷⁵ Essa é uma liberdade não existente no sindicalismo brasileiro, já que o país adota o sistema da unicidade sindical.

A falta de *accountability* no caso brasileiro também cria um cenário propício para que haja corrupção relacionada aos recursos arrecadados por meio da contribuição sindical.¹⁷⁶ Não há necessidade de que o Tribunal de Contas da União (TCU) fiscalize os sindicatos, devido à natureza privada das entidades sindicais. No entanto, é possível que se instaure auditoria do TCU no dinheiro recebido pelo governo e destinado à Conta Emprego e Salário.¹⁷⁷

Combinada com a unicidade sindical e com um sistema no qual a representatividade de uma categoria é obtida pelo sindicato que efetuar o registro primeiro, a contribuição sindical é causa de baixa representatividade e participação dos membros da categoria. Diferenciar as categorias foi a única maneira de criar

¹⁷² GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 861 e 877, 2011.

¹⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 30.

¹⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 489. *E-book*.

¹⁷⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 74.

¹⁷⁶ GOMES; PRADO, *op. cit.*, p. 860.

¹⁷⁷ MARTINS, *op. cit.*, p. 136-137.

uma nova organização sindical no caso de insatisfação com o sindicato atual.¹⁷⁸ Vivendo a expensas do Estado e, sendo por ele controlados, os sindicatos perdem a sua independência ou liberdade.¹⁷⁹

Na maior parte dos países ocidentais desenvolvidos, prepondera o pluralismo sindical ou, ainda, a unidade prática dos sindicatos. Nos países onde existe a unidade prática dos sindicatos, como, por exemplo, na Alemanha, ela ocorre como resultado da atividade histórica dos sindicatos, e não em decorrência de uma imposição legal. É esse sistema de liberdade sindical, livre de interferências indevidas do Poder Público, que a Convenção n. 87 da OIT defende e ao qual o Brasil deve eventualmente se adequar.¹⁸⁰

Apesar de a unicidade ainda vigorar no sindicalismo brasileiro, o país buscou promover alterações no que diz respeito à sua contribuição sindical obrigatória. Em um sistema em que existe a exclusividade de representação sindical, ainda se pode dizer que tem sentido a cobrança de todos os representados, sejam eles associados às entidades sindicais, ou não. Nessa hipótese, a violação à liberdade sindical caracteriza-se pelo fato de a contribuição sindical ser imposta por lei. Caso a contribuição fosse aprovada por assembleia e igualmente prevista por negociação coletiva, não haveria desrespeito ao princípio da liberdade sindical.¹⁸¹

3.4 Reforma trabalhista e fim da contribuição sindical obrigatória

3.4.1 Mudanças operacionalizadas pela Lei 13.467/2017

Houve algumas tentativas de eliminar a contribuição sindical antes da reforma trabalhista de 2017, porém elas foram bastante tímidas, não obtendo qualquer resultado concreto. O presidente Marechal Castelo Branco anunciou a iniciativa de

¹⁷⁸ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 850, 2011.

¹⁷⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 608.

¹⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1597.

¹⁸¹ WANDERLEY, Gabriella de Assis; GOMES, Ana Virginia Moreira. Contribuições sindicais obrigatórias para trabalhadores não associados ao sindicato são contrárias ao princípio da liberdade sindical? **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 322, set./dez. 2019.

uma medida legal para aboli-la, com projeto elaborado pelo Ministro do Trabalho Arnaldo Lopes Sússekind, mas que não teve prosseguimento e foi descumprida.¹⁸² Durante o governo de Fernando Collor de Mello, foi proposta a extinção do tributo, com envio de projeto de lei ao Congresso Nacional. Contudo, tal projeto não teve continuidade devido à falta de empenho. Tempos depois, a senadora Marina Silva entrou com um projeto para esse fim, porém foi uma tentativa sem sucesso.¹⁸³

O fim da contribuição sindical veio tão somente no ano de 2017, com a promulgação da Lei n. 13.467, conhecida como lei da reforma trabalhista. A lei entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, cento e vinte dias após a sua publicação no Diário Oficial.¹⁸⁴ Em linhas gerais, a reforma visa a fazer prevalecer o princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, dando preferência ao que for licitamente acordado entre os atores coletivos.¹⁸⁵ Em muitos sentidos, reflete uma linha de pensamento que passou a ser cultivada no Brasil em meados da década de 1990, cuja vertente era pautada pela desregulamentação dos direitos sociais e pela flexibilização das relações de trabalho.¹⁸⁶ Essa intervenção estatal mínima não poderia, no entanto, resultar na omissão do Estado em impedir violações aos direitos fundamentais e, em específico, à liberdade sindical.¹⁸⁷

Em resposta à crise econômica vivenciada em 2017, o governo formulou o projeto da reforma trabalhista, cujo relator na Câmara dos Deputados foi o economista Rogério Simonetti Marinho. O projeto original continha apenas sete pontos a serem alterados na legislação, dentre os quais não se incluía a extinção da contribuição sindical.¹⁸⁸ Contudo, o relator propôs substitutivo com sessenta e dois pontos acrescentados ou alterados, de cunho mais favorável à classe dos empregadores. Inseriu-se, então, a facultatividade da contribuição sindical como uma das tantas propostas.¹⁸⁹

¹⁸² AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 429. *E-book*.

¹⁸³ *Ibidem*, p. 429-430.

¹⁸⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 83.

¹⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1730. *E-book*.

¹⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo, LTr, 2017. p. 73.

¹⁸⁷ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1731.

¹⁸⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 437-438. *E-book*.

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 441-442.

O relatório proferido pelo relator da Comissão, responsável por emitir parecer do projeto de Lei n. 6.787/2016, que resultou na lei da reforma, foi, conforme Marcelo Ivan Melek,¹⁹⁰ permeado de contradições e inverdades. Em sua visão, o relatório procurava tão somente legitimar os anseios do setor produtivo, sem que fosse realizado o justo debate e o amadurecimento da reforma.

Com a ideia de aprovar a reforma o mais rápido possível, o relator ofereceu a aprovação do texto sem qualquer alteração, havendo acordado com o Presidente da República o veto aos dispositivos mal formulados a serem aperfeiçoados por medida provisória *a posteriori*. Além disso, rejeitou todas as emendas, que somavam cerca de 840, sem lê-las para que fossem conhecidas. O mesmo se repetiu no Senado, com as 218 emendas que foram apresentadas. Como resultado, o projeto foi aprovado em 13 de julho de 2017 sem a devida participação dos trabalhadores e de suas entidades de classe, assim como sem o necessário diálogo com a sociedade em geral, entrando em vigor em 13 de novembro de 2017.¹⁹¹

Quatro meses após a aprovação da reforma, o então presidente Michel Temer assinou a Medida Provisória n. 808, em 14 de novembro de 2017. Entretanto, o governo descumpriu com o acordado previamente com as centrais sindicais, não aprovando uma nova contribuição como substituta da sindical.¹⁹² A referida lei, que tramitou em tempo recorde, embora não tenha instaurado uma reforma sindical no país, alterou significativamente as relações sindicais até então vigentes.¹⁹³ Uma grande alteração que foi originada é a de que, tornando-se a contribuição sindical facultativa, a sua natureza jurídica deixa de ser entendida como tributária.¹⁹⁴

No que concerne ao Direito Internacional e ao Direito Comparado, a abordagem do tema da contribuição sindical segue uma tendência bastante semelhante. Os parâmetros adotados mostram-se favoráveis para a facultatividade no recolhimento da contribuição. Isso ocorre, por exemplo, nos ordenamentos

¹⁹⁰ MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 127. *E-book*.

¹⁹¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 442. *E-book*.

¹⁹² *Ibidem*, p. 464.

¹⁹³ MELEK, *op. cit.*, p. 125.

¹⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 83.

italiano, português e espanhol, nos quais se confere destaque a contribuições que pressupõem a livre disposição de vontade das partes envolvidas.¹⁹⁵

Os sindicatos de países democráticos dependem de seus próprios recursos, que são previstos em seus estatutos, pois são esses recursos que atribuem força a um sindicalismo independente.¹⁹⁶ Logo, o fim da contribuição sindical obrigatória, determinado pela Lei n. 13.467/2017, posiciona-se conforme a predisposição mundial de valorizar a autonomia sindical do sujeito passivo de sua cobrança, bem como de acordo com o entendimento das principais convenções da OIT.¹⁹⁷

Mozart Victor Russomano¹⁹⁸ destaca que o fim das contribuições sindicais não levaria ao esfacelamento dos sindicatos. Em um regime democrático, isso aconteceria apenas com aquelas entidades não possuidoras de representatividade autêntica. Sem o protecionismo oficial do Estado, sobreviveriam apenas as organizações sindicais que contam com o apoio de seus associados para o desempenho de suas atividades.

Em sentido contrário, há o posicionamento de que a supressão da contribuição sindical obrigatória, mesmo que seja uma modificação positiva em si, por ter ocorrido sem um período de transição, implica enfraquecimento do sindicalismo.¹⁹⁹ Segundo Marcelo Ivan Melek,²⁰⁰ apresentou-se o argumento de que a reforma trabalhista procurava fortalecer os sindicatos, tornando-os mais representativos. Esse argumento seria, no entanto, uma falácia, pois, afirma o autor, o seu real propósito seria o de fazer justamente o contrário: enfraquecer a atuação sindical, especialmente a dos sindicatos dos trabalhadores.

Dessa forma, as modificações promovidas pela reforma aparentam ir, de certa maneira, contra a lógica inerente ao direito do trabalho. O direito do trabalho é o ramo jurídico que busca obter uma igualdade mínima para os trabalhadores e que se traduza em dignidade, a fim de contrabalancear os poderes dos empregadores. Isso

¹⁹⁵ FERREIRA, Marcelo Carlos; MELO, Saulo Martins de. Contribuição sindical pós-reforma e a contribuição negocial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 311, jul./set. 2018.

¹⁹⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 608.

¹⁹⁷ FERREIRA; MELO, *op. cit.*, p. 312.

¹⁹⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 36.

¹⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 159.

²⁰⁰ MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 128. *E-book*.

normalmente ocorre por intermédio da ação do legislador e do apoio à atividade sindical. Se a reforma trabalhista falhou nesse sentido, colocando os sindicatos, em especial os dos trabalhadores, em uma posição de desvantagem, então a lei da reforma trabalhista estaria, na verdade, subvertendo a razão de ser do direito do trabalho.²⁰¹

Os legisladores responsáveis pela reforma parecem ter ignorado a necessidade, inclusive sob o ponto de vista econômico, de que os sindicatos sejam fortes e representativos, pois isso beneficia a produtividade dos empregados e a sua interação com a empresa.²⁰² No contexto instaurado pela Lei n. 13.467/2017, em que o negociado prevalece sobre o legislado, exige-se dos sindicatos dos trabalhadores uma atitude ativa, sem que, no entanto, eles disponham das condições materiais para cumprir essa função. Sem a renda proveniente da contribuição sindical obrigatória, os sindicatos ficam enfraquecidos, criando-se um cenário de insegurança jurídica, devido à polêmica judicial que disso resulta.²⁰³

Com a nova realidade instaurada pela reforma e com o fim da contribuição sindical, não são apenas os serviços prestados pelos sindicatos em benefício de seus representados que ficam comprometidos. Os sindicatos também exercem importante função social, que se manifesta em diferentes níveis, como o moral, o cultural e o técnico. Eles desempenham essa função quando atuam como colaborador e, ao mesmo tempo, fiscalizador do Poder Público. É uma função que eles exercem sem prejuízo da sua autonomia, mas que também foi afetada com a reforma.²⁰⁴

A regulação legal da contribuição assistencial não foi realizada pela lei da reforma, sendo um fator que enfraquece os sindicatos. O novo art. 611, XXVI, da CLT,²⁰⁵ em sentido contrário, proíbe o desconto da contribuição assistencial dos não

²⁰¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 250.

²⁰² WANDERLEY, Gabriella de Assis; GOMES, Ana Virginia Moreira. Contribuições sindicais obrigatórias para trabalhadores não associados ao sindicato são contrárias ao princípio da liberdade sindical? **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 315, set./dez. 2019.

²⁰³ GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: crônica de uma morte anunciada. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 145.

²⁰⁴ RUSSOMANO, Mozart Víctor. 2. ed. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 128.

²⁰⁵ Art. 611-B, da CLT: "Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXVI – liberdade de associação profissional

filiados, caso não tenha havido anuência prévia e expressa destes.²⁰⁶ Os integrantes da categoria são beneficiados pelas conquistas de seus sindicatos nas negociações coletivas, sem que, no entanto, os sindicatos possam impor alguma forma de custeio referente a toda a categoria. Isso só será possível se o sindicato obtiver a anuência de todos e cada um dos integrantes da categoria. É uma situação que pode incentivar o surgimento do carona livre, ou seja, o sujeito que se vale dos benefícios trazidos pelas negociações coletivas, mas não contribui com os custos arcados pelo sindicato para efetuar a negociação.²⁰⁷

As modificações operacionalizadas pela reforma, no tocante à contribuição sindical, se deram na redação de artigos específicos da CLT. O art. 578²⁰⁸ teve o seu texto alterado em um ponto essencial, determinando que a contribuição perdesse o seu caráter de compulsoriedade, devendo ser paga, recolhida e aplicada, desde que prévia e expressamente autorizada. A mesma previsão de necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto da contribuição, ou a menção da faculdade de optar pelo seu pagamento, se faz presente no novo texto dos arts. 579, 582, 583, 587 e 602. Os arts. 601 e 604 perderam a sua razão de ser devido ao fim da obrigatoriedade da contribuição, e foram, portanto, devidamente revogados.²⁰⁹ Ressalta-se que a publicação de editais, contudo, permanece sendo exigida, a fim de que seja garantida transparência à cobrança da contribuição. O art. 605, da CLT,²¹⁰ que trata da matéria, não foi revogado após a Lei n. 13.467/2017.²¹¹

3.4.2 Constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória

ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

²⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 159.

²⁰⁷ WANDERLEY, Gabriella de Assis; GOMES, Ana Virginia Moreira. Contribuições sindicais obrigatórias para trabalhadores não associados ao sindicato são contrárias ao princípio da liberdade sindical? **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 312, set./dez. 2019.

²⁰⁸ Art. 578, da CLT: “As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

²⁰⁹ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 245 *et seq.* E-book.

²¹⁰ Art. 605, da CLT: “As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento do imposto sindical, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário”.

²¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 136.

A aprovação da reforma trabalhista foi alvo de inúmeras críticas, inclusive no que importa à contribuição sindical. O argumento apresentado foi o questionamento acerca de que a reforma considera o recolhimento das contribuições, confederativa e sindical, objeto ilícito e exige a prévia autorização para o seu desconto, já que as duas contribuições encontram respaldo na Constituição Federal de 1988.²¹² Outro apontamento, trazido por Luiz Eduardo Gunther,²¹³ é de que há previsão de receita orçamentária gerada pelo recolhimento da contribuição sindical compulsória. Sendo ela transformada em facultativa, significa perda de receita, e, conforme o art. 113 do ADCT,²¹⁴ a renúncia de receita deve ser acompanhada por estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro. Entretanto, a reforma não foi devidamente acompanhada da aludida estimativa.

A discussão a respeito da facultatividade da contribuição sindical abordava igualmente outros apontamentos. Sendo a contribuição identificada como tributo, muito se sustentou de que ela só poderia sofrer alteração legislativa por Lei Complementar, e não por Lei Ordinária, tal qual a lei da reforma. Portanto, argumenta-se, em função disso, a existência de vício formal de origem. Ademais, também há o entendimento de que a Lei n. 13.467/2017 viola o sistema de hierarquia de normas, pois não poderia alterar um instituto regulamentado por Lei Complementar, nesse caso, o Código Tributário Nacional.²¹⁵

A discussão foi efetivamente encerrada com o julgamento da ADI 5794, assim como das outras 18 ADIs ajuizadas com o mesmo objeto, e da ADC 55, quando o STF decidiu pela constitucionalidade das modificações trazidas pela reforma quanto à contribuição sindical.²¹⁶ O posicionamento contrário ao da decisão final do STF baseava-se na ideia de que a CF/88 teria adotado um tripé, composto pela unicidade sindical, pela representatividade obrigatória e pela contribuição sindical obrigatória. Assim, retirando-se um de seus pilares —, a contribuição sindical —, automaticamente todo o sistema em que se pauta o sindicalismo brasileiro ficaria desestabilizado.

²¹² GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: crônica de uma morte anunciada. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017.** São Paulo: LTr, 2018. p. 134. *E-book*.

²¹³ *Ibidem*, p. 136.

²¹⁴ Art. 113, do ADCT: “A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro”.

²¹⁵ SANT’ANNA, Patrícia Pereira de. Art. 578. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org.). **Reforma trabalhista comentada por juizes do trabalho: artigo por artigo.** 2. ed. São Paulo, LTr, 2019. p. 299. *E-book*.

²¹⁶ *Ibidem*, p. 301.

Para que o fim da contribuição sindical surtisse os efeitos desejados, a reforma não deveria ter ocorrido isoladamente, mas em conjunto com reformas atinentes aos demais elementos que compõem o mencionado tripé.²¹⁷

Além disso, afirmou-se que a alteração promovida pela reforma trabalhista desrespeitava os direitos e as garantias fundamentais dos trabalhadores, visto que os sindicatos, sem a sua principal fonte de renda, não se encontrariam em posição de defender esses direitos. Mencionou-se, ainda, que o Estado teria legislado de maneira abusiva, de modo a violar o princípio da proporcionalidade.²¹⁸

Apesar das razões expostas, no dia 29 de junho de 2018, o Supremo decidiu, por seis votos a três, serem constitucionais os novos textos dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT. Um dos argumentos vencedores e que embasou a decisão do Supremo foi o de que o legislador constituinte não teria constitucionalizado a contribuição sindical. O que ele fez foi recepcionar a legislação que criou e permitiu a sua existência de forma subsidiária, mas não compulsória.²¹⁹ Também foi apontado que, devido à contribuição sindical obrigatória, houve uma proliferação de sindicatos no Brasil e que, dessa forma, as organizações sindicais não restariam enfraquecidas. Entendeu-se que o fim da contribuição, na verdade, significava a eliminação de um dos resquícios corporativistas herdados do Estado Novo.²²⁰

A justificativa principal para a sua decisão, entretanto, foi a de que não se pode admitir uma imposição da contribuição sindical, tanto a empregadores como a trabalhadores, porquanto a Constituição Federal de 1988 determinou que ninguém fosse obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. Em sua decisão, o Supremo expressou não ser necessária a edição de lei complementar para a temática, podendo a contribuição sindical, assim, ser extinta por lei ordinária.²²¹ O entendimento firmado foi o de que a Lei n. 13.467/2017 não contempla normas

²¹⁷ SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos? **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 8, n. 11, p. 210, jun. 2019.

²¹⁸ *Ibidem*.

²¹⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Portal de notícias do Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Sexta-feira, 29 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 18 abr. 2021.

²²⁰ SEPÚLVEDA SOBRINHO, *op. cit.*, p. 210.

²²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 29 de jun. 2018.

gerais de direito tributário, ou seja, a sua matéria não necessita ser regulada por lei complementar.²²²

Outro questionamento levantado relacionava-se com a exigência de autorização prévia e expressa para o desconto da contribuição. A dúvida centrava-se na possibilidade de tal autorização poder ser realizada coletivamente, em vez de individualmente. Muitos sindicatos profissionais passaram a convocar assembleias, a fim de obter uma autorização coletiva do recolhimento da contribuição sindical. De acordo com eles, a autorização coletiva seria lícita, desde que confirmada por meio de uma assembleia geral, nos termos do estatuto.²²³

Contudo, o entendimento aplicado por essas entidades não encontra respaldo legal. A legislação jamais afirmou ser possível que as assembleias dos sindicatos substituíssem a vontade individual de cada um de seus representados. A lei é bastante clara quando exige a autorização prévia e expressa do empregado, não permitindo a deliberação dos sindicatos sobre o tema. Ademais, ao mencionar-se a fixação por assembleia do sindicato, a referência diz respeito à contribuição confederativa, e não à contribuição sindical, já prevista na CLT. Considerando o princípio da liberdade de associação, que orientou o término da contribuição sindical, os sindicatos não poderiam, por meio das suas assembleias, impor uma contribuição a todos os seus representados.²²⁴

Também se pode dizer que a lei da reforma determinou que tal prática é ilegal. Conforme determinado, é objeto ilícito de negociação coletiva a previsão de cláusulas normativas que violem a liberdade sindical do trabalhador, devendo ser resguardado o seu direito de não ser submetido à cobrança ou a desconto salarial sem sua expressa e prévia anuência.²²⁵ A resposta para o caso veio somente com a edição da Medida Provisória n. 873/2019, a qual, promovendo alterações nos arts. 578 e 579²²⁶, da CLT, determinou que a autorização fosse realizada

²²² GUNTHER, Luiz Eduardo. A contribuição sindical depois da reforma trabalhista e do julgamento pelo Supremo Tribunal Federal. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 71, p. 23, ago./set. 2018.

²²³ CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 137- 138, jun. 2018.

²²⁴ *Ibidem*, p. 138-139.

²²⁵ *Ibidem*, p. 139-140.

²²⁶ Art. 579, da CLT: “O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

individualmente.²²⁷ A referida Medida Provisória, contudo, não foi convertida em lei e perdeu sua validade em 28 de junho de 2019.²²⁸

²²⁷ SANT'ANNA, Patrícia Pereira de. Art. 578. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo, LTr, 2019. p. 301 *et seq.* E-book.

²²⁸ PIOVESAN, Eduardo. Perde a validade nesta sexta-feira MP que extingue contribuição sindical na folha. **Câmara**, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/561024-perde-a-validade-nesta-sexta-feira-mp-que-extingue-contribuicao-sindical-na-folha/#:~:text=Perde%20a%20validade%20nesta%20sexta%20feira%20\(28\)%2C%20a,salarial%20com%20autORIZA%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalhador.&text=Caso%20o%20trabalhador%20n%C3%A3o%20tenha,envio%20do%20boleto%20seria%20proibido](https://www.camara.leg.br/noticias/561024-perde-a-validade-nesta-sexta-feira-mp-que-extingue-contribuicao-sindical-na-folha/#:~:text=Perde%20a%20validade%20nesta%20sexta%20feira%20(28)%2C%20a,salarial%20com%20autORIZA%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalhador.&text=Caso%20o%20trabalhador%20n%C3%A3o%20tenha,envio%20do%20boleto%20seria%20proibido). Acesso em: 20 de abr. de 2021.

4 FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA E LIBERDADE SINDICAL

4.1 Impactos do fim da contribuição sindical

4.1.1 Processo de eliminação da contribuição sindical e ausência de período de transição

A extinção da contribuição sindical obrigatória, trazida pela Lei 13.467/2017, trouxe uma série de consequências para a maneira como o sindicalismo no Brasil é estruturado. Resta verificar se essas consequências têm, em seu teor, um posicionamento alinhado com a liberdade sindical prevista na Convenção n. 87 da OIT, ou se, em sentido contrário, elas apenas aprofundam a impotência dos sindicatos no país. Volta-se atenção especial aos impactos no que atine aos direitos dos trabalhadores, que não devem ter as suas vulnerabilidades ainda mais expostas como resultado do fim do tributo.

Conforme referido, boa parte da doutrina enxerga na contribuição sindical um resquício do corporativismo e uma contradição antidemocrática que se faz presente no sistema sindical brasileiro. Em aparente acordo com essa ideia, quando da elaboração da reforma trabalhista, o seu relator defendeu o fim da contribuição como meio de acabar com os sindicatos de baixa representatividade. O objetivo da extinção do tributo seria, assim, o de conferir o fortalecimento da estrutura sindical brasileira.²²⁹ Embora seja verdadeiro o argumento de que a contribuição sindical é instituto de caráter antidemocrático, eliminar uma contradição antidemocrática não foi, de acordo com Marcelo Ivan Melek,²³⁰ a real intenção do legislador.

Sabendo que o processo de aprovação da lei da reforma ocorreu de modo bastante rápido, os sindicatos não estavam esperando perder a sua principal fonte de receita, qual seja a contribuição sindical. Nesse contexto, criou-se um cenário em que as entidades sindicais dos trabalhadores, enfraquecidas por não terem sido capazes de se preparar para os efeitos da perda da contribuição, se viram obrigadas

²²⁹ MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 130. *E-book*.

²³⁰ *Ibidem*.

a enfrentar, nas negociações de trabalho, as entidades sindicais dos empregadores, que são munidas pela receita das contribuições compulsórias do “Sistema S”.²³¹

Embora as entidades sindicais dos empregadores tenham sido afetadas pelo fim da contribuição sindical patronal, as Federações Patronais posicionaram-se em favor da extinção do tributo. Para as Federações e Confederações Patronais, o fim da contribuição não apresenta grandes empecilhos ao seu financiamento, já que a maior parte da sua receita provém das contribuições do “Sistema S”. Mais do que isso, o fim da contribuição sindical obrigatória pode ser até mesmo conveniente a eles, pois lhes oferece uma posição privilegiada na estrutura sindical da qual fazem parte. Com o enfraquecimento dos sindicatos patronais, as Federações e as Confederações têm a oportunidade de exercer maior poder sobre esses sindicatos e assumir o papel de principais representantes da categoria.²³²

Com a reforma trabalhista, foram conferidas mais responsabilidades aos sindicatos dos trabalhadores, que devem cumprir determinadas atribuições, como garantir que o negociado se sobreponha ao legislado e fiscalizar a prestação de contas que o empregador deseje fazer do empregado. Assim, a lei da reforma, ao mesmo tempo em que designou maiores obrigações aos sindicatos dos trabalhadores, reduziu a contrapartida, tornando facultativa a contribuição sindical. Estabeleceu-se um estado de desequilíbrio, em que os sindicatos, além de precisarem aprender a gerir as suas atividades prévias sem o suporte financeiro da contribuição, também se encontraram sobrecarregados com as novas obrigações que deveriam também custear.²³³

A ausência de debates democráticos e de um período de transição parece ter diminuído os efeitos mais positivos que poderiam ter sido gerados com o fim da contribuição. A sua extinção não foi feita de modo gradativo, a fim de permitir a melhor adaptação das organizações sindicais a essa nova realidade, mas, sim, ocorreu bruscamente, sem que houvesse uma fase de ajuste a todos os envolvidos. Os sindicatos laborais têm a função de proteger o trabalhador, mas devido à falta de

²³¹ AROUCA, Carlos José. **Curso básico de direito sindical**: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467). 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 193-194. *E-book*.

²³² MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista**: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 131. *E-book*.

²³³ GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: crônica de uma morte anunciada. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista**: impacto e aplicação da Lei 13.467, de 2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 133.

preparação, com a reforma, para a brusca queda de seus recursos financeiros, essa função ficou significativamente comprometida. Não apenas porque tiveram pouco tempo para elaborar uma reação, mas também porque se instaurou uma desigualdade nas negociações coletivas. Como mencionado, o impacto sofrido pelas entidades sindicais patronais foi menor. A perda da contribuição sindical não foi tão significativa, pois eles recebem os valores de outras contribuições mais vultosas relacionadas ao Sistema S.²³⁴

Era de suma importância um período de transição devido, também, ao desenvolvimento histórico que deu forma ao sindicalismo brasileiro. Uma vez que o Brasil nunca dispôs de um verdadeiro sistema de liberdade sindical, a transição poderia servir ao propósito de revelar quais as especificidades do modelo adotado pelo país. Com isso, seria possível delimitar o modelo de liberdade sindical único com o qual o Brasil se identifica.²³⁵

Vale dizer que essa transição não poderia perdurar por um período demasiadamente longo. Existe a necessidade de que os sindicatos consigam se adaptar à nova realidade o mais rápido possível. Por isso, o tempo ideal deveria permitir uma devida preparação para a perda de seus recursos, sem, contudo, retardar a sua atuação dentro desse novo contexto.²³⁶

Abolir a contribuição sindical obrigatória de forma imediata implica que a própria sobrevivência das entidades sindicais seja posta em risco. Uma eliminação gradual do tributo, em sentido diverso, concede aos sindicatos a possibilidade de encontrar outras fontes de renda para o seu sustento, que lhe serão fundamentais. O que se propõe como solução para o caso em tela não é propriamente impedir a cobrança de quaisquer contribuições obrigatórias, como contribuições ligadas a negociações coletivas ou ao exercício da representação. Uma possível melhor alternativa seria o abandono de um sistema pouco eficaz, em que todos os

²³⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1202-1203.

²³⁵ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 889, 2011.

²³⁶ CHIARELLI, Carlos Alberto. O sindicato e alguns de seus desafios contemporâneos: no mundo e no Brasil. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 140. *E-book*.

sindicatos que possuem representação oficial concedida pelo Estado se beneficiam de contribuições, independentemente do seu desempenho.²³⁷

Não obstante, como observa Carlos Alberto Chiarelli,²³⁸ a extinção de várias dessas organizações sindicais não causaria efeitos assim tão problemáticos para a garantia de direitos trabalhistas, pois uma quantidade considerável delas não representa efetivamente os membros de suas categorias. O verdadeiro risco que surge com o fim da contribuição sindical é o de que entidades representativas sejam igualmente prejudicadas e venham a desaparecer. Em razão disso, boa parte das entidades sindicais impuseram barreiras à aprovação da Convenção n. 87 no país.²³⁹

O fim da compulsoriedade da contribuição sindical, como avanço rumo à plena liberdade sindical, encontra diferentes desafios, os quais parecem impedir a sua efetiva realização. Dentre eles se encontram as resistências políticas, já que a medida desperta a reclamação pelo progresso de outros direitos humanos e por condições de vida mais elevadas, aflorando a necessidade de a liberdade sindical ser reconhecida pelo Estado e contar com o seu apoio por meio de políticas que incentivem a implantação de ações igualitárias.²⁴⁰ Contudo, essa necessidade parece não ter sido suprida, devido à maneira pela qual ocorreu o fim da contribuição.

Verificando a situação do sindicalismo brasileiro após a reforma trabalhista de 2017, ficam mais evidentes as consequências negativas relacionadas ao fim da contribuição sindical obrigatória. Em meio à vulnerabilidade trazida pela reforma, no momento em que os trabalhadores mais precisam da proteção de seus sindicatos, estes se encontram com sua sobrevivência comprometida. O que se verificou, a

²³⁷ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 886, 2011.

²³⁸ CHIARELLI, Carlos Alberto. O sindicato e alguns de seus desafios contemporâneos: no mundo e no Brasil. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 139-140. *E-book*.

²³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 137.

²⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 127-128. *E-book*.

curto prazo, foi a retirada dos recursos financeiros dos sindicatos, diminuindo o seu poder negocial nas convenções e nos acordos coletivos.²⁴¹

A Lei n. 13.467/2017 aparenta, devido a uma série de fatores, direcionar-se à redução do patamar mínimo trabalhista. Um eventual desmantelamento do sindicalismo brasileiro ocorreria pelo fim da contribuição sindical somado a outros fatores, como a falta de autorização para a cobrança da cota de solidariedade dos não associados, a prevalência do negociado sobre o legislado, a eliminação do procedimento de homologação das rescisões contratuais e a vedação de interferência do sindicato da categoria na comissão de representação dos sindicatos nas empresas.²⁴²

A Lei n. 13.467/2017 passa a impressão, de certa forma, de dissociar-se das ideias defendidas pela Constituição Federal de 1988 e de sua principiologia humanística. Ela institui mecanismos que podem ser compreendidos como sendo de caráter regressivo e desigual, proporcionando a prevalência desmedida do poder econômico na relação de emprego, além de negligenciar o princípio da igualdade material.²⁴³ Levando em consideração elementos como a falta de um período de transição, a ausência de um diálogo democrático e as demais alterações operacionalizadas pela reforma, é possível dizer que a supressão da contribuição sindical pode ter concorrido mais para o enfraquecimento dos sindicatos, pelo menos inicialmente, do que para o implemento da liberdade sindical.

4.1.2 Permanência de elementos corporativistas

O processo pelo qual se deu o fim da contribuição sindical obrigatória não é o único fator que interfere na adoção de um sistema de plena liberdade sindical no Brasil. Parece pouco efetivo excluir a contribuição e, no entanto, insistir na manutenção de outros institutos que ferem o princípio da liberdade sindical. Para que ocorra uma aproximação mais estreita com a Convenção n. 87 da OIT, é preciso

²⁴¹ MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 130. *E-book*.

²⁴² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 45-46.

²⁴³ *Ibidem*, p. 40 et seq.

que outras alterações sejam igualmente realizadas no ordenamento jurídico brasileiro.

À época da criação da Constituição Federal de 1988, parte das entidades no meio sindical adotou um posicionamento ambíguo. Tais entidades não se opuseram ao sistema corporativo como um todo, sendo apenas contrárias à extinção de certos institutos, como a unicidade sindical.²⁴⁴ O resultado foi o nascimento de uma Constituição, de igual modo, contraditória. Por um lado, o texto constitucional reconhecia a liberdade sindical, mas, por outro, resguardava os institutos da unicidade e da contribuição sindical obrigatória.²⁴⁵ Amauri Mascaro Nascimento²⁴⁶ define o sistema brasileiro como *neocorporativista*, em função da mescla de normas herdadas do corporativismo com normas que resguardam a liberdade sindical.

A grande questão parece ser a de que as mudanças trazidas pela Constituição de 1988 buscaram remover aqueles elementos mais repressivos do modelo corporativo, conferindo maior liberdade para a atuação das organizações sindicais. Porém, ao mesmo tempo, foram mantidos os privilégios concedidos a essas mesmas organizações. O problema ocasionado por esses privilégios é que eles não oferecem incentivos para que os sindicatos efetivamente representem os seus membros. Um sistema que procura tutelar dois modelos opostos – corporativismo e liberdade sindical –, é capaz apenas de produzir os efeitos disfuncionais de ambos, uma vez que não é verdadeiramente fiel a nenhum dos dois.²⁴⁷

Essa contradição entre elementos corporativista e democrático deu-se não só dentro do ordenamento constitucional, mas também entre o nível constitucional e o nível infraconstitucional. A Constituição é fundada em uma ideia mais aberta de sindicalismo, ao passo que a CLT é inspirada em políticas intervencionistas. A harmonização da CLT com as normas constitucionais constitui uma tarefa difícil de ser executada, gerando dificuldade no entendimento acerca do sistema sindical

²⁴⁴ FREITAS JR., Antônio Rodrigues; RODRIGUEZ, José Rodrigo. Origin and contents of legislative policies striving to introduce flexibility into Labor Law in semi-peripheral countries: the Brazilian case. **Revista de Direito Mackenzie**, v. 3, n. 1, p. 214, 2002.

²⁴⁵ GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 876, 2011.

²⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 164.

²⁴⁷ GOMES; PRADO, *op. cit.*, p. 861 e 877.

brasileiro. Parte-se do pressuposto de que a busca pela compreensão do sistema sindical não deve partir da interpretação da CLT, mas sim da Constituição, visto que várias normas da primeira se encontram em desarmonia com as da segunda.²⁴⁸

A transição democrática ocorrida em 1988 estaria completa se tivessem sido adotadas medidas coerentes entre si no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no plano constitucional. Assim, fazia-se necessária a combinação do fim de traços corporativistas ineficientes com a concretização de medidas garantidoras de um sindicalismo democrático.²⁴⁹

Parte dos argumentos que foram apontados a favor da eliminação da contribuição sindical obrigatória se mostram bastante justos, já que o tributo é em si uma afronta à liberdade sindical. É possível perceber, devido à contribuição sindical obrigatória, a qual constitui um dos principais privilégios conservados pela CF/88, a existência de um “sindicalismo-fantasma”. Mesmo com a unicidade sindical, a consequência é o surgimento de uma fragmentação excessiva, em que sindicatos se preocupam mais em garantir o seu próprio sustento financeiro, arrecadando a contribuição sindical de trabalhadores e empregadores, do que, propriamente, representar a sua categoria.²⁵⁰

Todavia, da mesma forma que as mudanças trazidas pela CF/88 se revelaram insuficientes para a consagração plena da liberdade sindical, o fim da contribuição sindical também encontra limites na concretização desse objetivo. O motivo para isso ainda é o mesmo – a permanência dos demais institutos corporativistas no ordenamento pátrio. Para que o Brasil consiga se aproximar do ideal libertário resguardado pela Convenção n. 87 da OIT, ele deve efetuar uma transformação ampla e sistemática no seu sindicalismo, e não somente mudanças pontuais, como retirar o caráter de compulsoriedade da contribuição sindical.

Os demais institutos de características intervencionistas que não foram eliminados pela Lei n. 13.467/2017 continuam barrando o desenvolvimento de um sindicalismo mais livre e democrático. Com a estruturação dos sindicatos por

²⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 125.

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1600.

²⁵⁰ NETO, Antônio Carvalho. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. *In*: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 141. *E-book*.

categoria e a vedação da base territorial inferior à de um município,²⁵¹ por exemplo, o sistema brasileiro proposto pela Constituição de 1988 adota uma forma de organização que desfavorece a autonomia sindical.²⁵² Com a unicidade sindical, por outro turno, embora seja possível assegurar uma união mais sólida de vontades e a coalizão dos interessados, têm-se como desvantagens o excesso de intervencionismo estatal, o controle na criação de sindicatos e o artificialismo na representação dos interessados.²⁵³

4.2 Aplicação da plena liberdade sindical por meio de tratados internacionais

4.2.1 Direitos trabalhistas como direitos humanos

O fundamento básico dos princípios do Direito, assim como de seus instrumentos normativos, é a dignidade da pessoa humana. No âmbito do direito do trabalho, mais especificamente, é expressa como a dignidade do trabalhador, ou como a promoção do trabalho digno.²⁵⁴ Ela parte do pressuposto de que o ser humano é um fim em si mesmo, de modo que cabe ao Estado e à ordem internacional assegurar meios para preservar uma existência digna às pessoas.²⁵⁵ Assim, sendo, importante a sua observância, tanto em nível nacional quanto internacional, pode-se dizer que a dignidade da pessoa humana serve como preceito para os direitos fundamentais e humanos, respectivamente.²⁵⁶

Em razão disso, devem-se diferenciar essas duas categorias de direitos. Por “direitos fundamentais” entende-se aqueles direitos reconhecidos no direito constitucional positivo de certo Estado. A expressão “direitos humanos”, de modo diverso, relaciona-se com documentos normativos internacionais e com o

²⁵¹ Art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988.

²⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 732.

²⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1161-1162.

²⁵⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 86, abr./jun. 2010.

²⁵⁵ REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 73. *E-book*.

²⁵⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 180. *E-book*.

reconhecimento do ser humano como tal independentemente de determinada ordem jurídica.²⁵⁷

Evidentemente, as esferas internacional e nacional não estão separadas uma da outra por completo, pois é preciso que ambas dialoguem entre si. Os direitos humanos constituem, na sua dimensão multicultural, a busca pela efetivação do rol de direitos humanos em harmonia com as características particulares das diferentes sociedades.²⁵⁸ A concretização dos direitos sindicais nos diferentes países relaciona-se diretamente com a garantia desses direitos humanos fundamentais.²⁵⁹

É necessário compreender o papel que os direitos trabalhistas assumem como direitos fundamentais e direitos humanos, porque, com a possível adoção da Convenção n. 87 da OIT, assim como de outros documentos internacionais que consagram a liberdade sindical, essas normas desencadeiam certas consequências no plano interno em razão de sua natureza. Como o fim da contribuição sindical isoladamente considerado não é capaz de promover a plena liberdade sindical no Brasil, a aplicação de tratados internacionais garantidores desse princípio apresenta-se como alternativa para melhor adequar os efeitos do fim da contribuição e conduzir o sindicalismo do país por uma via mais democrática.

Na seara internacional, o direito do trabalho caracteriza-se como uma das vertentes dos direitos humanos, por ser reconhecido nos documentos internacionais desde o Tratado de Versalhes, de 1919.²⁶⁰ Conforme Maurício Godinho Delgado,²⁶¹ o direito do trabalho é, ao lado do direito previdenciário, a dimensão social mais significativa dos direitos humanos. Em virtude disso, o processo de proteção à dignidade da pessoa humana no trabalho é devidamente amparado pela atuação da OIT, sobretudo por intermédio dos seus instrumentos normativos.²⁶²

No Brasil, por sua parte, tem-se que o direito do trabalho foi incluído no núcleo da Constituição Federal de 1988. Inclusive, ao fazer-lhe menção, o texto

²⁵⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. n.p. *E-book*.

²⁵⁸ DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensões dos direitos humanos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e as convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 2014. p. 66. *E-book*.

²⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1091. 2 v.

²⁶⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 47.

²⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 94.

²⁶² DELGADO; RIBEIRO, *op. cit.*, p. 70.

constitucional já compreende implicitamente que o trabalho valorizado pelo seu texto é o trabalho digno. A posição privilegiada que o direito do trabalho recebe se deve ao fato de a CF/88 estruturar-se em torno de um Estado Democrático de Direito, no qual se confere destaque aos direitos fundamentais, inclusive aqueles de dimensão social.²⁶³ Uma vez que a proteção conferida à dignidade da pessoa humana precisa ocorrer tanto do ponto de vista individual quanto social,²⁶⁴ os direitos fundamentais manifestam-se igualmente nesses dois planos.

Entende-se que alguns desses princípios e regras coletivos contidos na Constituição integram o seu núcleo intangível. Dentre eles inclui-se a liberdade sindical, mas não os critérios de financiamento do sistema sindical.²⁶⁵ Pode-se concluir, a partir disso, que a liberdade sindical representa o princípio imprescindível para a realização do ordenamento constitucional, o que se reflete na recepção das normas internacionais que a resguardam. Os critérios de financiamento do sistema sindical, diferentemente, são dotados de maior flexibilidade, pois podem, de diversas maneiras, promover as atividades dos sindicatos e a própria liberdade sindical.

4.2.2 Internalização dos tratados internacionais de direitos humanos

As normas internacionais constituem fonte de direitos e obrigações, podendo ser analisadas a partir de duas teorias – a monista e a dualista. Embora a Constituição de 1988 não tenha expressado de maneira explícita qual das teorias adota, tudo indica que a teoria monista foi a adotada. Segundo a teoria monista, o tratado internacional ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que diga respeito à norma autoaplicável e já em vigor no âmbito internacional. O Brasil é regido pelo princípio da independência nacional (art. 4º, I)²⁶⁶ nas relações internacionais, o que significa que não podem coexistir duas ordens ao mesmo tempo.²⁶⁷

²⁶³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 50 e 67.

²⁶⁴ REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 73. *E-book*.

²⁶⁵ DELGADO, M.; DELGADO, G., *op. cit.*, p. 54.

²⁶⁶ Art. 4º, da CF/88: “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: I – independência nacional”.

²⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 44.

Independente da adoção da teoria monista, conforme aponta Arnaldo Süssekind,²⁶⁸ muitas vezes, a aplicação de normas internacionais no ordenamento interno ainda depende de legislação complementar, ou regulamento, a fim de garantir que elas se tornem executáveis. Há diversos obstáculos à observância prática dessas normas, como os diferentes níveis de desenvolvimento entre os Estados e as questões políticas e sociais enfrentadas por cada país.²⁶⁹

Quanto ao processo de internalização dos tratados internacionais, cabe ao Presidente da República celebrar os tratados (art. 84, VIII, CF/88),²⁷⁰ que serão apreciados pelo Congresso Nacional, que resolverá definitivamente sobre o tema (art. 49, I, da CF/88).²⁷¹ A vigência da norma internacional depende da publicidade, por meio de um decreto de promulgação expedido pelo Presidente da República.²⁷² Esse processo de internalização é necessário, porque as Convenções da OIT não se caracterizam como leis supranacionais, uma vez que a Conferência da OIT não possui natureza de Parlamento Universal capaz de sujeitar os Estados a normas.²⁷³

Na criação do controle de convencionalidade, ao que parece, foi encontrada uma solução para o conflito entre as normas laborais de origem internacional e as normas nacionais. Não se pode admitir que os direitos sociais sejam tratados como espécie secundária no que toca à defesa da dignidade humana. Como integrantes do núcleo regulador dos direitos humanos, eles merecem o mesmo tratamento concedido aos direitos de primeira geração. Então, é possível e necessário adotar as regras do controle de convencionalidade na esfera trabalhista.²⁷⁴

²⁶⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 61.

²⁶⁹ *Ibidem*. p. 203.

²⁷⁰ Art. 84, da CF/88: “Compete privativamente ao Presidente da República: VIII – celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”.

²⁷¹ Art. 49, da CF/88: “É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I – resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”.

²⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 77.

²⁷³ *Ibidem*, p. 79.

²⁷⁴ CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da Lei n. 13.467, de 13.07.2017, aos padrões regulatórios da organização internacional do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O controle de convencionalidade da reforma trabalhista: aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho**. Editora Dialética: [S.l.], 2020. n.p. *E-book*.

O STF firmou, no julgamento do RE n. 466.343-1/SP,²⁷⁵ de dezembro de 2008, o entendimento de que as normas internacionais de direitos humanos, quando não recepcionadas por rito especial do art. 5º, § 3º,²⁷⁶ da CF/88, se encontram no nível supralegal. Há críticas à decisão do STF, já que existe o entendimento de que as normas internacionais de direitos humanos são materialmente constitucionais e que os conflitos entre tratados de direitos humanos e normas internas devem ser resolvidos pelo critério da norma mais favorável à pessoa, que será, depois, melhor explicado.²⁷⁷

Esse entendimento encontra suporte no art. 4º, II, da CF/88,²⁷⁸ que abarca o princípio da prevalência dos direitos humanos. Assim, sob um ponto de vista material, não deve prevalecer a posição hierárquica de uma norma, mas o seu conteúdo mais favorável à proteção do ser humano.²⁷⁹ Caso os tratados internacionais de direitos humanos sejam aprovados de acordo com o rito previsto no § 3º, art. 5º, receberão *status* de emenda constitucional.²⁸⁰

4.2.3 Adoção da Convenção n. 87 da OIT

A adoção da Convenção n. 87 da OIT pelo Brasil, assim como de outros instrumentos normativos que igualmente consagram a liberdade sindical, implica uma série de responsabilidades a serem observadas pelo país. A opção por vincular-se a esses documentos internacionais provoca resultados, em primeiro lugar, na ordem interna. Os princípios e as regras contidos nos documentos passam a integrar o ordenamento pátrio, tendo de dialogar com as demais normas que

²⁷⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 466.343-SP. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 3 de dez. de 2008.

²⁷⁶ Art. 5º, da CF/88: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

²⁷⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. In: _____. **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016. p. 18.

²⁷⁸ Art. 4º, da CF/88: “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II – prevalência dos direitos humanos”.

²⁷⁹ FRANCO FILHO; MAZZUOLI, *op. cit.*, p. 19-20.

²⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 181-182.

compõem esse ordenamento. Sob o ponto de vista externo, no entanto, também existem deveres que precisam ser cumpridos, já que o país voluntariamente se vincula a outros agentes no cenário internacional.

Analisando a questão sob a perspectiva interna, pode-se dizer que as Convenções da OIT, após serem internalizadas no ordenamento jurídico, desempenham dupla função. Primeiramente, são consideradas direito positivo, podendo ter seu cumprimento exigido individual ou coletivamente. Segundamente, como normas imperativas, não podem ter os direitos que resguardam reduzidos por negociação coletiva ou por decisão da Justiça do Trabalho.²⁸¹ Isso decorre do fato de que o objetivo das convenções e recomendações internacionais é o de uniformizar os direitos sociais entre os diferentes países e organizações internacionais, a fim de que sejam garantidas vantagens trabalhistas mínimas, as quais não podem ser reduzidas.²⁸²

Conforme Daniela Murada Reis,²⁸³ as convenções internacionais do trabalho possuem uma reserva implícita referente a obrigações que impliquem retrocesso na proteção internacional do trabalhador. A reserva deriva de fatores como a natureza jurídica dos direitos dos trabalhadores no plano internacional, a razão de ser e a finalidade das convenções internacionais do trabalho e a Constituição da OIT. A proteção à pessoa humana, na dimensão econômica, social e cultural, demanda uma promoção contínua, sem eliminar direitos já garantidos no plano nacional ou no plano internacional.

Por isso, o direito do trabalho, diferenciando-se do restante do direito comum, adotou seu próprio critério hierarquizador, qual seja o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. O princípio pauta-se no pluralismo jurídico, que combina interesses particulares, de categoria e públicos. No que concerne ao direito do trabalho no plano nacional, tal princípio encontra-se disposto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988.²⁸⁴

O maior efeito que esse princípio hierarquizador provoca no ordenamento brasileiro é o de que as alterações na interpretação constitucional não podem gerar

²⁸¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 73-74. *E-book*.

²⁸² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 77.

²⁸³ REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 126-127. *E-book*.

²⁸⁴ *Ibidem*, p. 154-155.

retrocessos sociais e culturais, mas apenas propiciar avanços para a pessoa humana.²⁸⁵ Em função disso, as convenções da OIT cumprem um papel complementar ao da legislação nacional, alargando o núcleo de proteção ao trabalho e favorecendo o desdobramento da progressão social do trabalhador.²⁸⁶

A prevalência da norma mais favorável ao trabalhador pode ser extraída não só da Constituição Federal brasileira, mas também da Constituição da OIT, à qual o Brasil também está vinculado. A Constituição da OIT, em seu art. 19, item 8,²⁸⁷ soluciona a questão sobre a prevalência do direito internacional ou do direito interno. O dispositivo preceitua que as convenções e recomendações não devem afetar qualquer norma interna que preveja condições mais favoráveis do que as previstas nas normas internacionais.²⁸⁸ Como um dos propósitos da OIT é a universalização das regras trabalhistas, não faria sentido que as normas da organização fossem menos favoráveis do que aquelas do plano interno. Então, o princípio adotado pela OIT não é o da primazia das normas internacionais, mas o da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.²⁸⁹

Considera-se, a partir disso, que, caso o Brasil venha a adotar a Convenção n. 87 da OIT, como consequência, a aplicação de suas normas poderá significar apenas o implemento de avanços na promoção da liberdade sindical e da dignidade humana. Escolher por finalmente aprovar a Convenção é uma melhor maneira de garantir que a plena liberdade sindical prevaleça no país. Eliminar a contribuição sindical não é uma medida que engloba todas as nuances da liberdade sindical, de modo que as normas da referida convenção são capazes de garantir esse princípio mais integralmente. Além disso, como não pode gerar retrocessos na proteção à dignidade humana, a Convenção já se mostra mais adequada do que o fim abrupto

²⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 182.

²⁸⁶ REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 129. *E-book*.

²⁸⁷ Art. 19, item 8, da Constituição da OIT: “Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.”

²⁸⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 23.

²⁸⁹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 238-239, jul./set. 2013.

da contribuição sindical, no Brasil, o que, em muitos aspectos, significou uma involução nas conquistas dos trabalhadores.

No entanto, isso não significa que a Convenção seja totalmente avessa ao término da contribuição sindical, pois, considerando-se o art. 2º da Convenção n. 87 da OIT, a única contribuição aceitável é a associativa. As Convenções n. 98 e n. 154 da OIT, por sua vez, ambas ratificadas pelo Brasil, não preveem qualquer contribuição que seja decorrente da negociação coletiva. Por meio disso, depreende-se que a liberdade sindical, na forma em que é consagrada pela OIT, não engloba o pagamento de contribuições obrigatórias às entidades sindicais.²⁹⁰ A Convenção n. 87 apenas mostra-se incompatível com a forma específica pela qual a contribuição sindical encontrou o seu fim, expondo os trabalhadores às arbitrariedades dos empregadores por falta de uma devida proteção sindical.

Obrigar-se à Convenção e interpretá-la conforme o princípio da norma mais favorável ao trabalhador põe-se de acordo com a premissa de que o direito do trabalho não deve ser um ramo jurídico estático. O que o direito do trabalho deve fazer é, continuando fiel a seus princípios, aplicá-los de acordo com a época e a realidade de cada país. Isso é possível graças à própria natureza dos seus princípios, dotados de uma maleabilidade que preserva a sua essência ao mesmo tempo em que permite ajustes às circunstâncias enfrentadas.²⁹¹

As normas internacionais do trabalho são universais e adaptáveis, admitindo diferentes graus de tratamento de questões. Elas preveem padrões mínimos, os quais podem ser aprofundados pela regulação dos Estados.²⁹² Devido a isso, a ratificação da Convenção n. 87 da OIT seria responsável pelo avanço no desenvolvimento da liberdade sindical, pois suas normas passariam a ser compreendidas como um padrão mínimo de direitos a serem observados. Às interpretações normativas e às leis futuras caberia tão somente aprofundar o conteúdo dessas normas de origem internacional. Ao fazer isso, evita-se a

²⁹⁰ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 140-141.

²⁹¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 82. *E-book*.

²⁹² BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 94.

recorrência de medidas que implicam um retrocesso na salvaguarda dos direitos trabalhistas, como parece ter acontecido com a reforma de 2017.

Evidentemente, não raro é que a adesão a novos patamares mais protetivos e democráticos encontre entraves ao seu implemento. Mudar um sistema que já está há muito estabelecido e que privilegia determinados grupos é algo que não será do interesse de todos. A relutância em recepcionar normas internacionais trabalhistas pode ocorrer em função de diferentes fatores, como, por exemplo, o aumento dos custos de produção, o que é, muitas vezes, pouco desejado pela estrutura política. A inserção de normas de cunho social encontra maiores dificuldades para efetivamente se concretizar do que a inserção de normas voltadas para a garantia de direitos de primeira geração, os quais provocam impactos muito mais políticos do que econômicos.²⁹³

Além das consequências desencadeadas no plano interno, vale dizer que, no caso de o Brasil ratificar a Convenção n. 87, isso implicaria também responsabilidades a serem assumidas pelo país no plano internacional. Ao aceitar ratificar uma Convenção da OIT, os diferentes países têm obrigações a serem cumpridas. Quando da assinatura da Convenção, por exemplo, obriga-se o país a submetê-la à ratificação em 12 meses (excepcionalmente em 18 meses). Como as recomendações ficam sujeitas aos mesmos prazos para serem apreciadas pela autoridade competente, há quem entenda que esses documentos também apresentam o caráter normativo estrito das Convenções.²⁹⁴

Ao adotarem uma Convenção, os países igualmente devem informar à Repartição Internacional do Trabalho sobre a implementação de uma série de atividades: as medidas assumidas para submeter a Convenção às autoridades competentes; a ratificação formal da Convenção, caso ocorra; o estado da legislação e a prática dos assuntos de que trata o documento, no caso de não ser ratificado, e os obstáculos que atrasam ou impedem a ratificação.²⁹⁵

²⁹³ CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da Lei n. 13.467, de 13.07.2017, aos padrões regulatórios da organização internacional do trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O controle de convencionalidade da reforma trabalhista**: aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho. Editora Dialética: [S.l.], 2020. n.p. *E-book*.

²⁹⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 35.

²⁹⁵ Art. 19, item 5, da Constituição da OIT.

Os efeitos que emergem da ratificação de uma Convenção dizem respeito ainda a eventuais transgressões cometidas pelos países signatários. Na hipótese de serem inobservadas as obrigações referentes à OIT, enseja-se a advertência da Conferência Internacional do Trabalho aos Estados-membros, que constitui uma espécie de sanção de ordem moral. Outrossim, é anualmente submetido um relatório à referida Conferência pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, enunciando os países que descumpriram as obrigações dispostas nos arts. 19 e 22²⁹⁶ da Constituição da OIT.²⁹⁷

4.2.4 Aplicação de outros tratados internacionais que resguardam a liberdade sindical

Ainda que o Brasil ratifique a Convenção n. 87 da OIT como o meio mais adequado para garantir o princípio da liberdade sindical em seu território, existem outros documentos internacionais capazes de cumprir esse mesmo papel. Há determinados tratados que, inclusive, já foram ratificados pelo Brasil e que também preveem em seus textos normas garantidoras da plena liberdade sindical. Como o Brasil não ratificou a Convenção n. 87 até hoje e fazê-lo talvez exija um processo complexo, a efetivação prática desses outros documentos apresenta-se como uma alternativa interessante para que o referido princípio seja empregado.

É possível, no Brasil, a aplicação dos ditames da Convenção n. 87 da OIT, mesmo que não ratificada, pois ela integra o núcleo dos princípios e dos direitos fundamentais no trabalho, ao qual o país se obrigou quando adentrou na OIT como Estado-membro. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho determina que todos os membros da OIT, mesmo que não tenham ratificado as Convenções n. 87 e n. 98, por pertencerem à Organização, devem

²⁹⁶ Art. 22, da Constituição da OIT: “Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho”.

²⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1494-1495. 2 v.

promover a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.²⁹⁸

O Comitê da Liberdade Sindical, da OIT, já adotou posicionamento no sentido de que as queixas perante ele apresentadas podem assim sê-lo independentemente de o país em questão ter ratificado as convenções sobre liberdade sindical. Também compreendeu que a adesão de um Estado à Organização implica que sua legislação nacional respeite os princípios da liberdade sindical e as convenções por ele ratificadas.²⁹⁹

Ademais, outros documentos internacionais, como os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, ratificados pelo Brasil, consagram a liberdade sindical, assim como a Convenção n. 87. Ressalta-se que esses mesmos tratados ingressam no ordenamento jurídico com força de norma materialmente constitucional.³⁰⁰

Também se pode afirmar que, embora não tenham caráter vinculativo formal, as recomendações e convenções não ratificadas dão origem a uma espécie de “Código Internacional do Trabalho”. Com isso, as normas abarcadas por esses documentos, inclusive as que porventura consagram a liberdade sindical, são aptas a exercer influência no direito interno, especialmente quanto à supressão de lacunas e à interpretação de dispositivos legais.³⁰¹

Destaca-se que, porém, a aplicação de algumas dessas normas internacionais, no Brasil, encontraria certas dificuldades para ser efetivada. Parte do Poder Judiciário teme estar contrariando leis internas ao assegurar algum direito previsto em tratado internacional, pois compreende que a norma interna poderia tratar da mesma questão. De tal maneira, não haveria motivo para recorrer ao direito

²⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, de 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_336958/lang--pt/index.htm.

²⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Libertad Sindical**: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5. ed (revisada). Ginebra, 2006. p. 8-9.

³⁰⁰ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 87.

³⁰¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 34.

internacional. Além disso, falta conhecimento aos operadores do Direito acerca dos princípios e das regras do direito internacional contemporâneo.³⁰²

A aplicação de diferentes tratados internacionais não consiste na única opção para aplicar o princípio da liberdade sindical sem ratificar a Convenção n. 87. Nesse sentido, existem fundamentos jurídicos que asseguram a aplicação da liberdade sindical prevista na Convenção n. 87, apesar de não ratificada, por meio dos princípios da boa-fé e do *pacta sunt servanda*, assim como dos demais princípios do Direito Internacional.³⁰³

Essas soluções alternativas para o sindicalismo brasileiro consideram o fato de o Brasil já ter, de certo modo, se comprometido em respeitar a liberdade sindical. Por mais que isso não tenha ocorrido por meio da adesão à Convenção n. 87, outros argumentos permitem que tal suposição seja verdadeira. Parece ser pouco coerente a ideia de que um país participe do processo de elaboração de convenções, aprove-as nas organizações internacionais, mas falhe em incorporá-las ao seu direito interno.³⁰⁴

³⁰² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 15.

³⁰³ LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piován. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 83.

³⁰⁴ *Ibidem*, p. 84.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista de 2017 trouxe uma série de mudanças que alteram significativamente o modo como são regidas as relações de trabalho no Brasil. Embora não tenha sido uma reforma sindical, resultou em profundas alterações no sindicalismo brasileiro, com destaque para o fim da contribuição sindical obrigatória.

Considerando que esse foi um instituto que permaneceu vigente durante várias décadas, as entidades sindicais do país tornaram-se, de certa forma, dependentes da renda obtida por meio da contribuição. A eliminação do caráter de compulsoriedade da contribuição, que ocorreu de maneira brusca, não permitindo que os sindicatos se preparassem para tanto, deixou os sindicatos em posição de vulnerabilidade. Desprovidos de sua principal fonte de custeio, eles não possuem os recursos necessários para defender os interesses de seus membros nas negociações coletivas, especialmente os interesses da classe trabalhadora.

A contribuição sindical representa, desde a sua origem, um meio de interferência estatal na vida dos sindicatos. Ela impede, assim, que as entidades sindicais possam exercer suas funções com base na plena liberdade sindical. É contraditório que, no Brasil, as pessoas tenham a liberdade de escolher serem associadas aos sindicatos, ou não, mas sejam obrigadas a efetuar o pagamento da contribuição sindical. Além disso, a contribuição permite a sobrevivência de sindicatos que são pouco representativos, já que, independentemente dos serviços por eles prestados, conseguem manter-se com a arrecadação da contribuição sindical.

O presente trabalho procurou analisar o quanto o fim da contribuição sindical obrigatória representou uma aproximação ao princípio da liberdade sindical. Mais especificamente, tomou-se como parâmetro a liberdade sindical resguardada pela Convenção n. 87 da OIT, um dos mais relevantes documentos a tratar do princípio. O que se conclui é que, apesar de a eliminação da contribuição sindical obrigatória ser uma medida necessária para que o Brasil desenvolva um sindicalismo mais democrático, a forma pela qual esse processo ocorreu não foi a ideal.

Pela ausência de um período de transição, as entidades sindicais não tiveram a oportunidade de se adaptarem, de modo que a sua atuação ficou comprometida. Ademais, a facultatividade da contribuição sindical não foi acompanhada de outras alterações importantes, como a implantação de um modelo de pluralismo sindical. A

permanência dos demais elementos intervencionistas no sindicalismo brasileiro faz com que as mudanças atinentes à contribuição sindical caracterizem uma tentativa incompleta de alargar a liberdade sindical.

De igual modo, a Convenção n. 87 da OIT não foi ratificada pelo Brasil. A sua ratificação representaria a adoção de um novo sistema de liberdade sindical, mais amplo do que o atual, podendo eliminar os resquícios herdados do corporativismo ainda vigentes. Por mais que o fim da contribuição sindical obrigatória se mostre, em princípio, alinhado com as normas contidas na Convenção, ele não substitui todos os efeitos que seriam desencadeados pela aprovação desse documento.

Portanto, a extinção do caráter de compulsoriedade da contribuição é algo que permite o avanço do sindicalismo brasileiro rumo ao maior desenvolvimento da sua liberdade sindical. Contudo, sugere-se que, conforme os estudos realizados, a forma pela qual essa mudança foi implementada não respeitou a liberdade sindical apropriadamente – ela significou, pelo menos em um primeiro momento, o enfraquecimento dos sindicatos no exercício de suas funções.

De igual maneira, essa medida tomada isoladamente não satisfaz o objetivo de uma aproximação mais estreita ao princípio da liberdade sindical em sua forma mais plena, consagrado na Convenção n. 87 da OIT. Sem outras ações, como extinguir os demais resquícios corporativistas e ratificar a Convenção n. 87 da OIT, ou, ainda, aplicar diferentes tratados internacionais no país, o sistema sindical brasileiro continua restringido, sendo necessária, e urgente, a realização de importantes modificações.

REFERÊNCIAS

AROUCA, Carlos José. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-book*.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.

BRASIL. Constituição (1967). **Emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm.

BRASIL. Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm.

BRASIL. Decreto-lei n. 2.377, de 30 de novembro de 1987. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del2377.htm.

BRASIL. Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Lei n. 13. 467, de 13 de julho de 2017. **Planalto**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Medida Provisória n. 873, de 1º de março de 2019. **Planalto**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm#:~:text=MPV%20873&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,11%20de%20dezembro%20de%201990.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 29 de jun. 2018. Disponível em:
<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 466.343-SP. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 3 de dez. de 2008. Disponível em:
<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur323/false>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 496.456-RS. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. Brasília, 21 de abr. 2009. Disponível em:
<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2387579>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante n. 40. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n. 17 da Seção de Dissídios Coletivos. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 119. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

BRASIL. Lei n. 5.172, de 25 de outubro de 1966. **Planalto**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm.

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 133-144, jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHIARELLI, Carlos Alberto. O sindicato e alguns de seus desafios contemporâneos: no mundo e no Brasil. *In*: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 115-125. *E-book*.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da Lei n. 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios da organização internacional do trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O controle de convencionalidade da reforma trabalhista**: aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho. Editora Dialética: [S.l.], 2020. n.p. *E-book*.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensões dos direitos humanos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e as convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 2014. p. 63-73. *E-book*.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 2, p. 84-108, abr./jun. 2010.

DUARTE, Bento Herculano; MORAES, José Diniz de. A liberdade sindical como direito fundamental e a não ratificação da Convenção n. 87 da OIT pelo Brasil: os limites da negociação coletiva e a proteção em face de atos antissindicais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho**: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 59-69. *E-book*.

FERREIRA, Marcelo Carlos; MELO, Saulo Martins de. Contribuição sindical pós-reforma e a contribuição negocial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 297-319, jul./set. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: ____ (org.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 15-23. *E-book*.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues; RODRIGUEZ, José Rodrigo. Original contents of legislative policies striving to introduce flexibility into Labor Law in semi-peripheral countries: the Brazilian case. **Revista de Direito Mackenzie**, v. 3, n. 1, 197-221, 2002.

GOMES, Ana Virginia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: How unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labor Law System. **Comparative Labor Law and Policy Journal** [S.l.], v. 32, n. 4, p. 843-889, 2011.

GOMES, Angela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

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

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. *E-book*.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: crônica de uma morte anunciada. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. P. 133-146. *E-book*.

LEAL, Carla Rita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan. A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 70-88. *E-book*.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul./set. 2013.

MELEK, Marcelo Ivan. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2018. p. 125-132. *E-book*.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NETO, Antônio Carvalho. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. *In*: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 126-145. *E-book*.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Libertad Sindical**: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5. ed (revisada). Ginebra, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição**, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135, de 1971**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 141, de 1975**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236114/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 151, de 1978**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 154, de 1981**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98, de 1988**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, de 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_336958/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, 1944**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226226/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87, de 1948**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e as convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 2014. p. 75-80. *E-book*.

PIOVESAN, Eduardo. Perde a validade nesta sexta-feira MP que extingue contribuição sindical na folha. **Câmara**, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/561024-perde-a-validade-nesta-sexta-feira-mp-que-extingue-contribuicao-sindical-na-folha/#:~:text=Perde%20a%20validade%20nesta%20sexta%20feira%20\(28\)%2C%20a,salarial%20com%20autoriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalhador.&text=Caso%20o%20trabalhador%20n%C3%A3o%20tenha,envio%20do%20boleto%20seria%20proibido](https://www.camara.leg.br/noticias/561024-perde-a-validade-nesta-sexta-feira-mp-que-extingue-contribuicao-sindical-na-folha/#:~:text=Perde%20a%20validade%20nesta%20sexta%20feira%20(28)%2C%20a,salarial%20com%20autoriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalhador.&text=Caso%20o%20trabalhador%20n%C3%A3o%20tenha,envio%20do%20boleto%20seria%20proibido). Acesso em 20 de abr. de 2021.

REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. *E-book*.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. *E-book*.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SANT'ANNA, Patrícia Pereira de. Art. 578. *In*: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo, LTr, 2019. *E-book*. P. 296-303.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. *E-book*.

SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos? **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 8, n. 11, p. 199-216, jun. 2019.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Portal de notícias do Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Sexta-feira, 29 de junho de 2019. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 2 v.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 1 v.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

WANDERLEY, Gabriella de Assis; GOMES, Ana Virginia Moreira. Contribuições sindicais obrigatórias para trabalhadores não associados ao sindicato são contrárias ao princípio da liberdade sindical? **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 311-329, set./dez. 2019.

ANEXO – CONVENÇÃO N. 87 DA OIT

CONVENÇÃO N. 87

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, em sua 30ª Sessão, adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III MEDIDAS DIVERSAS

Art. 12 — 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao

Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

- a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
- b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;
- c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Art. 13 — 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

- a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros, ou a autoridade internacional, interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros, ou a autoridade internacional, interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.”