

RODRINY BATISTA DOS SANTOS

**O FUTURO DO SINDICALISMO NO BRASIL: Uma análise da  
Lei n. 13.467/2017**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA  
2020

RODRINY BATISTA DOS SANTOS

**O FUTURO DO SINCICALISMO NO BRASIL: Uma análise da  
Lei n. 13.467/2017**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da professora: M.e Evellyn Coelho Clemente.

ANÁPOLIS – 2020

RODRINY BATISTA DOS SANTOS

**O FUTURO DO SINCICALISMO NO BRASIL: Uma análise da Lei n.  
13.467/2017**

Anápolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

Banca Examinadora

---

---

## RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar a evolução histórica e jurídica do sindicato no Brasil e seu futuro após a reforma trabalhista da Lei n. 13.467/2017. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica tendo como fontes inúmeras obras jurídicas. Utilizou-se a própria Constituição Federal, os referidos códigos bem como número relevante de artigos postados via internet. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressalta-se o Direito sindical no Brasil numa visão geral, de modo a compreender sua origem, natureza Jurídica, evolução Jurídica e a constitucionalização do Direito sindical. O segundo capítulo ocupa-se em analisar a contribuição sindical. Por fim, o terceiro capítulo trata da natureza jurídica da contribuição sindical.

**Palavras chave:** Reforma Trabalhista, Direito Sindical, Sindicalismo no Brasil.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I – O DIREITO SINDICAL NO BRASIL .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 História do direito sindical .....</b>	<b>8</b>
1.1.1 Origem.....	10
1.1.2 Natureza Jurídica .....	11
1.1.3 Evolução jurídica .....	12
<b>1.2 Constitucionalismos do Direito Sindical.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO II – A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 O Estado Democrático de Direito .....</b>	<b>16</b>
2.1.1 O não intervencionismo do Estado na criação sindical .....	17
<b>2.2 A origem da contribuição sindical.....</b>	<b>19</b>
2.2.1 Natureza jurídica .....	21
2.2.2 O princípio da liberdade sindical .....	23
2.2.3 O princípio do não retrocesso social .....	25
2.2.4 O princípio da autonomia da vontade sindical.....	26
<b>CAPÍTULO III – NATUREZA JURÍDICA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Normas coletivas.....</b>	<b>30</b>
3.1.1 Licitude das normas coletivas .....	31
<b>3.2 Análise constitucional e infraconstitucional .....</b>	<b>32</b>
3.2.1 Análise do posicionamento dos tribunais superiores.....	34
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>39</b>

## INTRODUÇÃO

Os sindicatos brasileiros têm uma excelente reputação nos círculos sindicais internacionais, sendo frequentemente representados como um dos movimentos trabalhistas mais dinâmicos e militantes da atualidade. No Brasil, no entanto, muitos estudiosos criticam os sindicatos por terem abandonado a luta iniciada no final da década de 1970 contra o sistema de relações industriais e os limites que impõe a suas ações. Desde a sua criação na década de 1930, o sistema corporativo autoritário de relações de trabalho provou ser de fato extremamente resiliente.

Ele sobreviveu a dois períodos de intensa agitação política - o movimento sindical tendo desempenhado um papel predominante em ambos - e mudanças radicais no modelo econômico do país sem sofrer grandes transformações. A adoção de uma nova Constituição em 1988 introduziu apenas pequenas alterações, deixando intactos os pilares do sistema corporativista até hoje.

O presente trabalho visa também analisar a evolução histórica e jurídica do sindicato no Brasil e seu futuro após a reforma trabalhista da Lei n. 13.467/2017. Visa inclusive elucidar a definição de sindicato adotada no Brasil, visto que a descrição de sindicato envolve também a incorporação da ideia de divisão específica ao sistema jurídico vigente no país desde a década de 1930, tendo sido mantido, inclusive, pela Constituição de 1988.

Aprofundar na contribuição sindical que é um imposto anual a ser pago pelo trabalhador para subvencionar as atividades do sindicato e sua categoria. Desde a década de 40, esse imposto é previsto por lei, estando presente tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto na Constituição Federal. Todavia, até antes da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical era obrigatória e, desde então passou a ser opcional para o trabalhador.

Em relação a natureza jurídica da contribuição sindical, o STF (Supremo Tribunal Federal) considerou constitucionais os novos dispositivos da CLT que tratam da referida cobrança. Visto que havia existência de decisões de primeira instância sobre a inconstitucionalidade da supressão da cobrança obrigatória deste tributo, assim alterando a redação dos artigos 578 e 579, da CLT, os quais

passaram a exigir à autorização prévia e expressa dos empregados no seu desconto e poderia ser autorizada por assembleia geral da categoria. Diante deste contexto levanta-se a seguinte problemática: Qual o impacto dos sindicatos sobre as ações trabalhistas e como a legislação impacta na atuação dissera dos sindicatos?

O método a ser utilizado na elaboração da monografia foi uma revisão da literatura, que consiste na exposição do pensamento de vários autores que escreveram sobre o tema escolhido. Desenvolver-se-á uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base contribuições de diversos autores sobre o assunto em questão, por meio de consulta a livros periódicos.

Serão observadas algumas etapas para a elaboração da pesquisa bibliográfica, como por exemplo, a seleção do fenômeno objeto da pesquisa e sua posterior delimitação; a identificação de obras; a compilação, consistente na reunião de material; o fichamento ou tomada de notas; a análise e interpretação do tema e, finalmente, a redação do texto, que será submetido à rigorosas revisões, correções e crítica, visando não só a correção de sintaxe, vocabulário, mas, principalmente, da disposição de ideias e apresentação de posições, teorias e esclarecimentos a serem feitas da forma mais adequada e satisfatória possível.

## **CAPÍTULO I – O DIREITO SINDICAL NO BRASIL**

O sindicalismo brasileiro, como outros setores da sociedade, está passando por um profundo processo de indefinição no atual período de reconstituição do país. Após longos anos de autoritarismo, durante os quais ocorreu uma acumulação e concentração aceleradas de riqueza, a sociedade brasileira está passando por um intenso processo de redefinição de suas direções políticas e econômicas.

Como em qualquer processo de transição, muitas incertezas profundas são experimentadas. Um deles refere-se ao papel que deve ser assegurado para cada classe ou grupo social, em particular o dos trabalhadores e suas organizações, na nova organização institucional que emergirá do atual processo de reconstituição do país. A configuração política do movimento sindical emergente em si é indefinida.

Ainda não está claro quantos centros sindicais podem existir. Enquanto isso, em sua luta diária, o movimento sindical vem expandindo significativamente sua representação e legitimidade social, tornando-se interlocutor necessário para os demais agentes sociais e políticos.

O próprio governo federal, antes de tomar certas decisões, procura avaliar seriamente a possível reação de organizações e trabalhadores. Ainda recentemente, quando decretou reformas econômicas, querendo conquistar o apoio do movimento sindical, incluiu a aceitação de demandas fundamentais dos trabalhadores, como a escala salarial móvel e o seguro-desemprego. Neste capítulo, será descrito alguns aspectos fundamentais sobre o sindicalismo no Brasil.

### **1.1 História do direito sindical**

Como em outros países da América Latina, o movimento trabalhista brasileiro começou no final do século 18 sob a liderança de anarquistas e comunistas de ascendência europeia. Desde a sua criação, o movimento passou por períodos sucessivos de expansão e declínio, pois suas ações foram frequentemente



enfrentadas com severa repressão estatal. Os sindicalistas ainda não haviam conseguido consolidar o movimento quando um golpe de Estado levou Getúlio Vargas ao poder em 1930 (ANTUNES; SILVA, 2015).

Logo após assumir o cargo, França (2016) traz que Vargas começou a aprovar uma série de leis com o objetivo de cooptar o movimento e conquistar o apoio da classe trabalhadora. Ele concedeu muitos benefícios sociais (férias remuneradas, licença de maternidade, salário mínimo etc.) considerados vantajosos naqueles dias. Quanto aos sindicatos, as leis reconheciam muitas prerrogativas sindicais, desde que se submetessem a controles estritos sobre suas atividades. O sistema sindical oficial, definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943 - que é a compilação das leis trabalhistas aprovadas entre 1930 e 1943 - funcionava de acordo com as seguintes regras:

Rodrigues (2015, p.479) aborda que o típico do sistema corporativista fala que o Estado intervém para organizar classes sociais com o objetivo de integrar grupos que representam trabalho e capital em organizações verticais e não conflitantes. Esses grupos existem em virtude do reconhecimento que lhes é concedido pelo Estado. Por sua vez, o Estado define seus modos de ação e a relação entre eles de maneira a garantir que as ações e demandas de cada parte sejam restringidas e harmoniosamente integradas para o benefício de todo o organismo.

Essa legislação trabalhista teve efeitos perversos e duradouros nas práticas sindicais. Primeiro, limites severos à organização sindical tiveram importantes efeitos “desorganizadores” no movimento. Regulamentos de greve, a ausência de representantes sindicais no local de trabalho, a imposição de limites definidos pelo Estado nas bases organizacionais dos sindicatos e a proibição de vínculos horizontais entre sindicatos dificultaram ainda mais a mobilização dos trabalhadores (ANTUNES, 2015).

Segundo, ao garantir o financiamento e o monopólio da representação de um determinado grupo de trabalhadores (por meio do imposto e da unicidade sindical, respectivamente), foi o Estado que garantiu a sobrevivência organizacional dos sindicatos, e não os trabalhadores. Isso permitiu e até incentivou a criação e manutenção de organizações trabalhistas que mantinham relações distantes, se houver, com os trabalhadores que alegavam representar. Ou, o que foi pior, permitiu o surgimento de pelegos - isto é, líderes sindicais que ocupavam cargos sindicais

oficiais para avançar em suas carreiras políticas ou aumentar suas fortunas pessoais sem fazer nada pelos trabalhadores. Os trabalhadores estavam obviamente alienados de tais organizações (PICOLOTTO, 2018).

### 1.1.1 Origem

Embora alguns inicialmente contestassem a criação do sistema corporativista, muitas vezes denunciando-o como fascista, os líderes sindicais varguistas e comunistas acabaram optando por ganhar o controle dos sindicatos oficiais para evitar a repressão e usar seus recursos para mobilizar trabalhadores. As atividades sindicais expandiram-se gradualmente nas décadas de 1950 e 1960, graças à eleição de presidentes com atitudes mais brandas em relação ao trabalho: Juscelino Kubitschek (1956–1961) e João Goulart (1961–1964) (FRANÇA, 2016).

No início da década de 1960, o movimento se tornou cada vez mais radical, o que não foi tolerado por muito tempo. Em 31 de março de 1964, o exército realizou um golpe de Estado e estabeleceu um governo militar. Começou então a realizar expurgos massivos do movimento trabalhista, intervindo nos sindicatos para substituir seus líderes por oficiais do exército. Também adotou leis estritas para tornar praticamente impossível a atividade de greve e começou a determinar todos os aumentos salariais, privando assim o trabalho organizado de sua razão de existência. Pelegos prosperou nesse contexto (FRANÇA, 2016).

Durante os dez anos seguintes ao golpe de Estado, Cardoso (2015) fala que praticamente não havia sinal de ação sindical militante. Os comitês de fábrica começaram a reaparecer lentamente em meados dos anos 70 e, no final dos anos 70, as greves nas fábricas automotivas da região do ABC anunciaram o renascimento definitivo da militância trabalhista. Os metalúrgicos do ABC logo se juntaram em protesto por outras "categorias" e setores - ou seja, o setor público, que estava praticamente ausente do movimento antes disso. Essas ondas de protestos continuaram até os anos 80, com funcionários públicos muitas vezes desempenhando um papel central neles.

Aqueles que observavam o renascimento do movimento sindical - assim como muitos que participaram diretamente dele - argumentaram que um "novo sindicalismo" ou novo sindicalismo estava nascendo. Eles acreditavam que os

ativistas trabalhistas haviam rompido com o passado. Os novos sindicalistas criticaram seus antecessores desde a era anterior a 1964 por estarem distantes dos trabalhadores, colaborando com pelegos e aceitando os limites do sistema corporativista. Alegaram estar concentrando seus esforços na organização do local de trabalho, estreitando relações com os trabalhadores, priorizando a defesa das demandas imediatas dos trabalhadores e lutando contra o sistema corporativista e o Estado. A autonomia e a liberdade sindicais eram exigências fundamentais dos novos sindicalistas. Em 1983, eles desafiaram a estrutura corporativista e fundaram a primeira central sindical, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) (CARDOSO, 2015).

Embora os novos sindicalistas tenham feito algum progresso na expansão da atividade sindical, no final, eles não fizeram uma ruptura clara com o sistema corporativista. Parte do motivo surgiu dos problemas inerentes à "luta de dentro da estratégia" adotada pela facção dominante da oposição no início dos anos 80. Como seus predecessores comunistas, esses líderes sindicais optaram por lutar pelo controle dos sindicatos oficiais, a fim de usá-los para mobilizar trabalhadores, em vez de se organizarem fora do sistema.

Como resultado, acabaram revitalizando os sindicatos oficiais, submetendo (pelo menos até certo ponto) aos limites que o sistema impõe às ações sindicais, enquanto os trabalhadores se desmobilizam. Com os sindicatos oficiais e seus recursos sob seu controle, a mudança radical do sistema corporativista tornou-se menos urgente para muitos líderes da CUT. Líderes da outra facção principal do movimento (que mais tarde fundaria a central sindical da Força Sindical em 1991) defendiam manter o sistema como ele era (MARCELINO, 2017).

### 1.1.2 Natureza Jurídica

Na década de 1990, mudanças no modelo de desenvolvimento econômico do país forçaram os sindicatos a rever suas posições e estratégias. A adoção de políticas neoliberais e novas técnicas de gestão de recursos humanos, resultando em demissões em massa, levou os sindicatos a concentrarem seus esforços na defesa do emprego dos trabalhadores. As tentativas do governo de aprovar reformas do sistema sindical oficial geralmente não tiveram êxito durante esse período (CARDOSO; GIDIN, 2017).

Já na década de 2010-2020 os sindicatos não estão felizes com a legislação. Pela nova lei, eles perderão mais de 60% de seu dinheiro. No Brasil, todos os trabalhadores fazem uma contribuição obrigatória aos sindicatos. Agora, com a nova Lei do Trabalho aprovada, eles perderam cerca de US \$ 3,1 bilhões em dinheiro para financiar seus protestos socialistas e comunistas (SILVA; COSTA, 2017).

Neste sentido destaca-se que o Senado brasileiro aprovou recentemente a Lei nº 13.467 / 2017 (a “Nova Lei”) para emendar a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e regulamentos relacionados. O objetivo da reforma trabalhista é levar à criação de novos empregos e reduzir as taxas de desemprego, por meio da implementação de regras menos restritivas, que são consistentes com as atuais relações de emprego. Entre os principais pontos destaca-se que não é mais obrigatório, as quotas sindicais serão opcionais para os funcionários (BELEM; MENASCHE, 2018).

Apesar do forte antagonismo dos sindicatos no país, uma vez que a Nova Lei entre em vigor em novembro, inquestionavelmente trará uma lufada de ar fresco a um regime trabalhista muito ultrapassado. O Código do Trabalho brasileiro foi promulgado em 1945 e, embora tenha sido alterado ao longo do tempo, permaneceu um conjunto de regras inflexível e super-protetor, incompatível com as relações trabalhistas atuais.

### 1.1.3 Evolução jurídica

Após um período de crescimento econômico que durou três décadas após a Segunda Guerra Mundial, Bauer (2019), aborda que a burguesia testemunhou suas taxas de lucro diminuírem em todo o mundo ao longo da década de 1970. Desde então, a ofensiva imperialista em escala global para a recuperação das taxas de lucro construiu um novo estágio do capitalismo.

A reestruturação produtiva, por meio de novas formas de gestão voltadas para a flexibilização da relação trabalhista e novas tecnologias baseadas em microeletrônica que reduziram a força de trabalho, constituíram a base material para esse processo. No plano político-ideológico, era necessário preparar o terreno para as próximas mudanças, uma vez que o capitalismo precisava superar todas as

barreiras a uma política como a força do estado de bem-estar social, especialmente nos principais países capitalistas.

Como consequência, para alcançar a estabilidade, os estados capitalistas implementaram uma série de medidas: a redução dos gastos públicos, o desmantelamento de políticas sociais, cortes na previdência e nos direitos trabalhistas, a desregulamentação do trabalho para permitir a flexibilização, a abertura de novas avenidas de acumulação privatizando setores estratégicos e liberalizando o comércio e o sistema financeiro.

No Brasil, as políticas neoliberais receberam um impulso durante o governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992). Eles foram continuados pelo governo de Itamar Franco (1992-1994), atingindo seu pico durante os dois mandatos de Cardoso (1995-1998; 1999-2002). Eles foram mantidos durante os governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006; 2007-2010) e Dilma Rousseff (2011- 2014; 2015-2016). Quando caracterizamos todos esses governos como neoliberais, significa que suas ações tiveram o objetivo claro de priorizar os objetivos da burguesia financeira acima de todos os outros. No entanto, o neoliberalismo no Brasil não foi adotado sem contradições (MARCELINO, 2017).

Os governos Lula e Dilma mantiveram o núcleo duro da política econômica neoliberal. Assim, se o neoliberalismo é o estágio do capitalismo sob a hegemonia do capital financeiro, esses governos podem ser caracterizados como neoliberais, desde que adotem políticas que beneficiem uma parte específica da burguesia. De fato, o que diferencia os governos do PT de seus antecessores é a reinstalação da outra ala da classe burguesa, principalmente da grande burguesia nacional (BELEM; MENASCHE, 2018).

Outro ponto de diferenciação é que certos privilégios foram concedidos à classe trabalhadora. O ponto aqui não é debater se essa economia política ré embalada seria suficiente para caracterizar o período do PT como neo-desenvolvimentista ou social-liberal, etc., No entanto, é necessário destacar o seguinte: Os governos do PT seguiram as regras de política econômica que beneficiaram a economia internacional e capital financeiro, embora seja necessário levar em conta que as demais políticas neoliberais sofreram alguns contratemplos sob esses governos (BELEM; MENASCHE, 2018).

## 1.2 Constitucionalismos do Direito Sindical

A Constituição federal de 1988 introduziu algumas mudanças significativas no sistema corporativo de relações trabalhistas. Ele removeu um de seus elementos mais repressivos: os extensos poderes do Ministério do Trabalho para intervir nos assuntos sindicais. Por exemplo, os requisitos legais para a fundação de um sindicato foram relaxados e o papel do Ministério nesse processo foi reduzido ao de garantir que a papelada estivesse em ordem (CHRISTO, 2016).

A Constituição também reconheceu a liberdade de associação dos servidores públicos e garantiu o direito de todos os trabalhadores à greve. Por fim, os sindicatos do setor privado conquistaram o direito de estabelecer representantes no local de trabalho em empresas com 200 ou mais funcionários. No entanto, os sindicatos têm tido grandes dificuldades em superar a resistência dos empregadores à sua presença no local de trabalho, como veremos em breve (CHRISTO, 2016).

Embora a Constituição reconhecesse certas liberdades ou direitos, não conseguiu introduzir mudanças radicais no sistema corporativista, pois deixou seus três pilares intactos. A Unicidade sindical permaneceu intocada e o imposto sindical recebeu apenas um nome mais politicamente correto: “contribuição sindical”, ou contribuição sindical (ANTUNES; SILVA, 2015).

A manutenção desses dois elementos, combinada com o relaxamento dos requisitos para formar uma união, produziu um efeito grave e inesperado: literalmente milhares de "sindicatos de papel" - ou seja, organizações existentes apenas no papel - foram criados exclusivamente para esse fim de arrecadar fundos arrecadados pela contribuição sindical. Quanto ao terceiro pilar, a Constituição não alterou os poderes da Justiça do Trabalho para intervir em conflitos trabalhistas (ANTUNES; SILVA, 2015).

## **CAPÍTULO II – A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

No âmbito de um contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador devem não apenas fazer contribuições para os subsistemas da Seguridade Social, mas também geralmente para as associações sindicais (SILVA, 2019).

No Brasil, o atual sistema de Direito Coletivo do Trabalho teve sua principal organização legislativa com o Presidente Getúlio Vargas, no final dos anos 30 e início dos anos 40, onde foi promulgada a “Consolidação das Leis do Trabalho”. - CLT - Decreto-Lei n. 5.452 de 1º. Maio de 1943 e foi fortificado com a Constituição Federal de 1988. O Direito Coletivo teve seu espaço garantido nesse percurso, entre os artigos 511 a 625 (MARCELINO, 2017).

Atualmente, a organização sindical é determinada no Título “V” da lei, que inclui os artigos 511 a 610. Além de ter determinações nessa lei, a organização sindical também foi ordenada pelas Constituições Federais, que quase sempre se preocupavam com a posição daqueles que representam os trabalhadores. No entanto, desde que o governo começou a legislar sobre a questão sindical, havia um traço de intervencionismo e necessidade de coesão de representantes, que ainda persiste na legislação atual (BRAGA; SANTANA, 2015).

## 2.1 O Estado Democrático de Direito

O Estado Democrático de Direito está fundado no cumprimento por parte dos governos das normas de Direito, portanto é aquele que garante, a partir de um Estado governado democraticamente e submetido ao Direito como fundamento primeiro de suas ações, o atendimento a elementos básicos que promovam uma vida digna a todos os cidadãos e cidadãs. (PORFÍRIO, 2020)

Em primeiro lugar, a liberdade de associação é geralmente identificada com uma manifestação positiva do exercício que se refere à faculdade dos trabalhadores de formar sindicatos, entrar em sindicatos já constituídos ou permanecer neles; em segundo lugar, e como complemento da manifestação positiva, encontramos um exercício negativo de liberdade de associação, especificado na faculdade de não criar sindicatos, não entrar em sindicatos já estabelecidos ou deixá-los; mas, além disso, a liberdade de associação se refere ao escopo indicado no parágrafo anterior: à capacidade dos mesmos sindicatos de se governarem livremente, sem interferência de terceiros, a fim de alcançar seus objetivos; em poucas palavras, a autonomia da união. Esse é o significado da liberdade de associação e que foi nomeado como liberdade coletiva de associação (GUNTHER, 2018).

Liberdade e autonomia sindical, direito de greve, bem como participação de trabalhadores na administração de agências de assistência social, Banco Nacional de Hipoteca e outros que administram capital com base em salários ou prestam serviços aos assalariados, deverão ser negociados no nível político federal. A recuperação das perdas salariais, principalmente agora que o reajuste automático dos salários se torna apenas 60% da desvalorização sofrida durante o ano, dependerá basicamente dos resultados da negociação coletiva entre funcionários e empregadores. Da mesma forma, a constituição de organizações sindicais no local de trabalho e a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais podem continuar sendo ampliadas por meio de acordos coletivos. Ainda é necessário garantir legalmente essas diretrizes, incluindo-as na Constituição Federal (SILVA, 2018).

Essa autonomia sindical também foi reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho na Convenção 87 de 1948 e na Convenção 98 de 1949.29, indicando também o direito dos sindicatos e de suas afiliadas de elaborar



seus estatutos e regulamentos; o direito dos afiliados de eleger seus representantes; o direito de organizar sua administração e atividades, bem como de formular seu programa de ação, e de que a dissolução ou suspensão dessas organizações só ocorra por decisão jurisdicional e não por meios administrativos (DUTRA; SILVA, 2014).

Ao preparar seu próprio estatuto e regulamento, o sindicato determina livremente seu funcionamento, suas políticas e funções de seus órgãos sociais. De fato, os estatutos são, segundo Yamamoto (2017), a base para o funcionamento democrático dos sindicatos, uma vez que contêm as regras relativas à eleição e duração das diretrizes sindicais, ao estabelecimento de taxas sindicais e outros aspectos.

Por longos anos, segundo Manus (2017), os sindicatos desempenharam um papel basicamente limitado à representação dos interesses salariais dos trabalhadores, enquanto setores de seus líderes procuraram intervir nos destinos políticos do país. Todas as outras questões relacionadas às condições de prestação de serviços foram estabelecidas em uma vasta legislação à qual os contratos de trabalho individuais estão vinculados. Ele procura substituir o conflito pelo direito de ser segurado pela justiça do trabalho para cada trabalhador isolado. Os sindicatos, nesse nível, tinham pouco para prestar assessoria jurídica aos trabalhadores, além das funções de assistência.

De fato, uma função importante reservada aos sindicatos é a prestação de assistência aos membros, tornando-se uma extensão do sistema de seguridade social. Em muitas ocasiões, os sindicatos cumprirão basicamente essa função em detrimento de sua própria razão de existir, que é por excelência o instrumento de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores em seu relacionamento com os empregadores, com o Estado e outros setores sociais e políticos.

Portanto, é compreensível que nunca houve uma greve geral no país, ao contrário da experiência do movimento trabalhista em outros países. Mesmo em nível regional ou local, havia muitas poucas paradas gerais de trabalho.

### 2.1.1 O não intervencionismo do Estado na criação sindical

A Constituição Federal de 1988 empregou o representativo avanço para a liberdade sindical no plano das relações entre o Estado e o sindicato, com a livre formação e administração das entidades sindicais, além da proibição de interferências por parte do aparelho estatal. Foram medidas constitucionalmente postas, correta e justamente, para permitir a liberalização dos sindicatos e dos sindicalistas como entes que não mais dependem do Estado e que poderão agir pelos seus próprios passos. (FREIRE, 2018)

Destaca-se, portanto, um fator político crucial quando se fala em sindicalismo no Brasil: A regulamentação e o intervencionismo do Estado nas relações de trabalho. Neste assunto aborda-se especialmente a questão coletiva que também respondem a uma clara intencionalidade política. O Estado brasileiro, como ator no sistema de relações trabalhistas, mesmo com exceções temporárias e espaciais, geralmente mostrou uma obsessão pelo controle político do sindicato e sua ação (SILVA; FERREIRA, 2019).

Essa vontade de controle manifesta-se não apenas em eventos políticos e atos administrativos (declarações de ilegalidade da greve, negação de registro da constituição de sindicatos no registro correspondente etc.), em cuja oportunidade e mérito sempre será possível preparar uma tentativa de justificação, mas também, e fundamentalmente, naquilo que, em outras ocasiões, chamou-se de assimetria da legislação sindical latino-americana.

De fato, a regulação heterônoma dos sindicatos no Brasil é assimétrica, não apenas porque possui promoção ou apoio à ação sindical, mas pelo contrário: por ser mais reguladora, exigente, limitadora e restritiva aos sindicatos de trabalhadores, isso com as organizações de empregadores e também porque é mais propenso à regulamentação estrutural do sindicato do que à proteção da ação sindical (JÚNIOR; COSTA; RAVAGNANI, 2013).

O intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho ocorre tanto em termos de organização sindical quanto em lugar de negociação coletiva e exercício do direito de greve. Em termos de organização sindical, a profusa regulamentação pode ser vista em primeiro lugar, o que parece responder mais a uma função de controle político da união do que de reconhecimento ou promoção da liberdade de associação, conforme descrito acima (ROCHA; SANTOS, 2019).

Segundo Castro e Gomes (2019), o Estado intervém não apenas como legislador, mas também como ator, por meio da administração trabalhista. Nesta

área, é conhecida a interferência feita após o registro sindical, quando não há mais intervenções diretas ou grosseiras.

Outro ponto importante é o Direito de greve. O esquema é o mesmo na sede da autotutela. A regulamentação tende a limitar, às vezes de maneira grosseira, o exercício do direito de greve. Algumas vezes, o faz estabelecendo uma definição legal da greve que deixa de fora o "tipo legal" e, conseqüentemente, a legalidade, comportamentos coletivos que, de outra forma, poderiam ser considerados como formas de exercer o direito à greve tais como interrupções intermitentes ou escalonadas, trabalho com relutância ou regulamentação, ocupação do local de trabalho etc. Outras vezes, a lei é menos sutil e declara diretamente a ilegalidade dessas formas de autoproteção. (GUNTHER,2018)

Guther (2018) ainda fala que ao mesmo tempo em que o Estado-legislador estabelece tais regras do jogo, o Estado administrador ou o Estado-ator intervém diretamente declarando a ilegalidade das greves, não apenas nos casos em que isso acontece pela aplicação desse regulamento, mas também em outros em que a chamada "jurisprudência administrativa" cria novas hipóteses de ilegalidade. Obviamente, isso gera um sistema esquizofrênico, no qual nenhuma greve é legal e toda greve, para ser eficaz, deve ser ilegal, ou um sistema "castrado" ou "impotente", onde o conflito nunca é possível, não por ausência de divergência, mas por causa de incapacidade ou medo.

## **2.2 A origem da contribuição sindical**

Quando a Força Sindical surgiu no cenário brasileiro, em março de 1991, combatendo a Central Única de Trabalhadores (CUT), opondo-se à Central Geral de Trabalhadores (CGT) e defendendo em nível político a adoção de políticas neoliberais, alguns estudiosos avaliaram cuidadosamente naquela ocasião qual era a possibilidade de que, no futuro, houvesse uma central elétrica, enraizada no setor privado, precisamente em um momento de avanço do sindicalismo no setor público e nos trabalhadores rurais. Essa avaliação foi relevante pois, em seu congresso de fundação, a União Sindical reuniu basicamente delegados de sindicatos de trabalhadores urbanos manuais em contraste com a presença reduzida de funcionários públicos e trabalhadores rurais (ZORGETTI,2019).

Considerando até a vitória de Collor e o projeto neoliberal no final de 1989, a importância dada pela mídia à “união de resultados” na segunda metade dos anos 80, bem como os recursos financeiros recebidos e as estratégias de marketing adotadas era de fato difícil prever que, em apenas uma década, a União Sindical se tornasse o centro sindical que mais cresce no Brasil (ZORGETTI, 2019).

O projeto da Força Sindical era originalmente ambicioso: pretendia se tornar o principal centro sindical do país, disputar a hegemonia do sindicalismo com a CUT, derrotar iniciativas progressistas e populares, bloquear a luta de resistência do movimento sindical ao modelo neoliberal e mudar as relações de trabalho e a "mentalidade" do trabalhador (BRAVO, 2015).

Para atingir esses objetivos, a central defendeu a modernização da economia e das relações de trabalho, o acordo entre capital e trabalho e a luta contra o "sindicalismo de confronto". Uma análise retrospectiva mostra que nem todos esses objetivos foram alcançados. A CUT continuou sendo o maior e mais importante centro sindical brasileiro e a CGT sobreviveu (BAUER, 2019)

No entanto, a União Sindical fortaleceu seu projeto conservador, conquistou sindicatos importantes na base cutista, entre os quais se destacaria o Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda, que se constituiu em força social ativa dos governos neoliberais nos anos 90 e construiu uma "máquina" sindical, quão importante ela pode ser dimensionada através de seu crescimento político e financeiro (BAUER, 2019).

Em suma, é possível afirmar que a CUT resistiu ao núcleo duro do neoliberalismo. No entanto, a oposição da CUT às políticas neoliberais foi marcada por contradições. Alguns de seus sindicatos de metalúrgicos afiliados na região do ABC, o cinturão industrial de São Paulo, usaram comitês setoriais, entre outros meios, para negociar a flexibilização dos direitos trabalhistas usando a manutenção do emprego como desculpa. Esse tipo de prática tornou-se recorrente nos sindicatos da CUT e foi objeto de intensos debates, tensões e disputas (BAUER, 2019).

Além disso, vale lembrar que a entidade passou por profundas mudanças ideológicas, passando de um sindicalismo de classe e combativo para um sindicalismo muito mais conciliatório e propositivo, construído por meio de conluio com a administração e promoção de serviços sociais para os sindicalizados. Isso foi apelidado por alguns líderes da CUT como “sindicalismo cidadão” (PICOLOTTO, 2018).

Com o início dos governos Lula em 2003, a perspectiva político-sindicalista sofreu profundas mudanças. Pela primeira vez em sua história, a CUT ficou alinhada ao governo federal. Nesse sentido, apoiou a maioria das medidas e programas do governo, além do fato de muitos de seus líderes participarem diretamente do governo por meio de indicações a Ministérios e Secretarias (MARCELINO, 2017).

Esse apoio, no entanto, não impediu que surgissem contradições quando seus interesses eram opostos ou simplesmente não atendidos, mesmo que essas reações não fossem tão difíceis quanto quando o Partido dos Trabalhadores – PT estava em oposição. Em outras palavras, embora houvesse algumas divergências relacionadas a certas medidas, essa oposição raramente foi demonstrada, pois a CUT nunca se opôs ao governo. A disputa por hegemonia defendida pela central sindical tornou-se mais interna, considerando que a própria central foi uma parte fundamental do governo (MARCELINO, 2017).

Em seguida, houve mudanças na legislação trabalhista, que resultou na Lei 11.648/2008, que reconheceu oficialmente as federações sindicais como entidades representativas dos trabalhadores. Nesse cenário, FS e CUT trabalharam juntos e, mais do que isso, se tornaram aliados. Por causa do Fórum Nacional do Trabalho - FNT, essas centrais sindicais decidiram defender causas comuns e, a partir de 2007, o próprio FS integrou o governo do PT (CARVALHO, 2019).

### 2.2.1 Natureza jurídica

Explicada regularmente como o setor de direito do trabalho que visa garantir a defesa e a promoção de relações trabalhistas individuais, a controvérsia é aguda sobre sua natureza jurídica. Até se discute se goza de independência, amalgamada, amplamente, de autonomia científica e didática.

Nessa mesma impressão, Fortes e Negro (2016) acreditam que o escopo e a eficácia do direito sindical são delimitados e registrados na legislação trabalhista. É melhor lembrar que em um ambiente jurídico, o direito sindical utiliza instrumentalmente as descobertas interdisciplinares, subtraindo o objetivo principal da legalidade e da legitimidade para usar os resultados obtidos por outras disciplinas para entender melhor o significado da lei da ação coletiva e seu regime jurídico.

Sua natureza é entendida por Martins (2015) como parte do direito do trabalho, que envolve um conjunto de normas legais do Estado e de organizações profissionais, a fim de disciplinar, em diferentes economias de mercado, conflitos de interesse. É por essa circunstância que o direito sindical visa solucionar disputas trabalhistas decorrentes da distribuição desigual de riqueza e poderes nos processos produtivos.

Manus (2017) ressalta que, sem ser confundido com a antiga lei coletiva do trabalho, o direito sindical inclui a análise jurídica das relações coletivas de trabalho. Quanto ao segmento jurídico que se refere ao marco disciplinar: relações internacionais. Portanto, caracteriza-se pelos seguintes aspectos: o papel dos sujeitos coletivos de trabalho e o papel secundário do Estado; o tratamento multidisciplinar das relações de trabalho; o predomínio das relações coletivas sobre o trabalho individual e o conteúdo globalizante das relações jurídico-trabalhistas.

Por meio de uma análise comparativa, Lugoboni (2018) considera que em regimes de controle autoritário, vertical e fascista, como o corporativismo, o direito sindical é de natureza pública. Mas em sistemas com autonomia privada coletiva, liberdade de associação, onde prevalece o sindicalismo empresarial, sua natureza e localização privatista são, portanto, inquestionáveis.

Nessa perspectiva, com a crise atual e as modernas tendências da globalização, o direito sindical é filtrado em sua projeção social para se tornar uma estrutura na qual se pode controlar a função de autoproteção e defesa profissional. Por esse motivo, pretende-se transformá-lo em um sistema formal-legal que reconheça e regule a atividade trabalhista do sindicato ao qual o status sindical é expressamente conferido.

Assim, em seus princípios a busca por destaque imediato sobre os instrumentos de autorregulação declinou de tal forma que a representação exercida pelas entidades (câmaras, sindicatos e associações) passou a se deslocar para as empresas. Dessa forma, também é possível, com clara intenção neoliberalizante, que eles possam resolver seu problema diretamente, fora de organizações ou representações, muitas vezes longe de suas necessidades e interesses (MARTINS, 2015).

Em uma perspectiva interessante, Silva e Ferreira (2019) acreditam que o direito sindical se desenvolve em torno das figuras do negócio jurídico coletivo: greves e acordos. Isso, portanto, tem uma natureza jurídica privada, porque eles têm

esse caráter grupos profissionais e seus atos, mas até o limite da privacidade, por suas implicações políticas, econômicas e sociais.

Agora, deve-se considerar que no Brasil as normas do direito sindical estão integradas no mesmo texto jurídico àquelas que regulam a lei individual e processual do trabalho. No entanto, embora ainda esteja integrado como um setor importante do direito do trabalho, não é arriscado apontar que o direito sindical evolui como *jus novum*, para um sistema autônomo que reivindica e promove direitos coletivos (GUNTHER, 2018).

### 2.2.2 O princípio da liberdade sindical

A liberdade de sindical é um direito (fundamental) dos trabalhadores e de seus grupos de agrupar e defender seus interesses comuns. Cabe ressaltar que essa noção inclui todos os atributos da liberdade de associação, individual e coletiva, garantindo a atividade anterior e necessária à constituição de sindicatos, reconhecendo seus pilares organização, regulamentação, representação, negociação e greve e seu objetivo, que é a defesa de interesses comuns. Estes direitos estão enraizados na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como na Declaração da Filadélfia, anexa a ela (JÚNIOR; RAVAGNANI, 2013).

A comunidade internacional reafirmou o valor central desses direitos, especialmente na Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhague em 1995 e na Declaração da OIT de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento. Esses direitos facilitadores possibilitam promover condições de trabalho decentes e torná-las realidade. A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, adotada em 2008, destaca que a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são particularmente importantes para permitir a consecução de todos os objetivos estratégicos da OIT (JÚNIOR; RAVAGNANI, 2013).

Bauer (2019) traz que a existência de organizações fortes e independentes de trabalhadores e empregadores e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são ferramentas essenciais para a governança do mercado de trabalho. A negociação coletiva é um meio de alcançar soluções

favoráveis e produtivas nas relações entre trabalhadores e empregadores que podem ser conflitantes. Ele fornece meios para construir confiança entre as partes por meio de negociação, através da articulação e satisfação dos diversos interesses das partes em negociação. A negociação coletiva desempenha esse papel, promovendo uma participação pacífica, inclusiva e democrática de organizações que representam trabalhadores e empregadores.

Se a negociação coletiva continua sendo tão importante no século XXI, é por causa das possibilidades que oferece, pois é um instrumento poderoso para alcançar um compromisso entre empregadores e trabalhadores, a fim de abordar preocupações econômicas e sociais. Pode fortalecer a voz dos partidos fracos e reduzir a pobreza e as desvantagens sociais. Esses objetivos podem ser alcançados por meio de negociação coletiva para atender às necessidades das partes e promover acordos voluntários que apoiam o bem-estar de indivíduos e empresas (CARDOSO, 2015).

O reconhecimento do direito à negociação coletiva é essencial para a representação dos interesses coletivos. Essa negociação é baseada na liberdade de associação e dá corpo à representação coletiva. Além disso, pode desempenhar um papel importante na melhoria dos resultados dos negócios, no gerenciamento de mudanças e no desenvolvimento de relações de trabalho harmoniosas (LADOSKY; RODRIGUES, 2018).

A negociação coletiva, como um instrumento que promove o acordo entre trabalhadores e empregadores sobre questões que afetam o mundo do trabalho, está inextricavelmente ligada à liberdade de associação. O direito de trabalhadores e empregadores de formar organizações independentes é um orçamento fundamental de negociação coletiva e diálogo social. O direito à greve foi reconhecido internacionalmente como um direito fundamental dos trabalhadores e de suas organizações e como um corolário inseparável do direito de organização (SILVA, 2019).

No entanto, ainda existem milhões de pessoas em todo o mundo que não gozam desses direitos e, mesmo quando são reconhecidos, obstáculos à sua aplicação continuam a surgir. Em alguns países, a certas categorias de trabalhadores é negado o direito de organização, as organizações de trabalhadores e de empregadores são suspensas ilegalmente ou seus assuntos internos estão



sujeitos a interferências. Em casos extremos, sindicalistas são vítimas de ameaças, detidos e até assassinados (SILVA, 2019).

O exercício da liberdade sindical e dos direitos de negociação coletiva exige um ambiente propício. Isso pressupõe essencialmente a existência de um arcabouço legislativo que ofereça a proteção e garantias necessárias, preveja instituições destinadas a facilitar a negociação coletiva e a resolução de conflitos que possam surgir, garanta uma administração eficiente do trabalho e, o mais importante, aprimore a existência de organizações sólidas e eficazes de trabalhadores e empregadores. Os governos têm um papel importante a desempenhar ao oferecer essa estrutura (FORTES, 2016).

### 2.2.3 O princípio do não retrocesso social

O princípio do não retrocesso social considera O Estado como promotor da equidade e justiça social. Apesar das complexidades econômicas enfrentadas por quase todas as nações do mundo, há interesse nas lideranças dominantes em enfrentar os desafios e desafios sem reduzir o investimento em programas sociais. Fazer a ponte entre ricos e pobres, implementando programas e políticas públicas para que os excluídos e marginalizados recebam maiores benefícios do crescimento e desenvolvimento econômico, é um objetivo comum compartilhado por todas as nações e sociedades civilizadas do mundo (STÜRMER; SILVA, 2019).

Essas coincidências na gestão pública constituem o indicador mais óbvio de que as lideranças que governam, independentemente do país ao qual pertencem, caminham em direção ao mesmo objetivo e no mesmo horizonte, embora às vezes os métodos sejam diferentes. É ainda importante notar que os direitos sociais são reconhecidos nos Tratados de Direito Internacional Público, tais como a liberdade sindical (SILVA; COSTA; OLIVEIRA, 2017).

Com efeito, o artigo 4 da Carta Democrática Interamericana da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) estabelece: Transparência das atividades governamentais, integridade e responsabilidade dos governos são componentes fundamentais do exercício da democracia na gestão pública, respeito pelos direitos sociais e liberdade de expressão e de imprensa. A subordinação constitucional de todas as instituições do Estado à autoridade civil

legalmente constituída e o respeito ao Estado de Direito de todas as entidades e setores da sociedade são igualmente fundamentais para a democracia (SILVA, 2019).

Colocar os direitos sociais em ação é um gatilho que ativaria a luta e mobilizaria populações, mesmo das sociedades mais pacíficas e conservadoras da humanidade. De fato, isso já está acontecendo na Espanha e em outros países da Europa. Portanto, preservando e aumentando, tornaram-se o objetivo fundamental da liderança com um sentido humano. Mesmo entre os constitucionalistas de destaque, surgiu um debate interessante na tentativa de ignorar os direitos sociais na categoria de direitos fundamentais, porque esses não são direitos justificáveis.

É importante ter em mente que o surgimento do Estado Social de Direito, em vez de uma eleição da liderança política da Nação, tem sido a única alternativa viável e eficaz para enfrentar o desafio do esgotamento do modelo do Estado Liberal.

#### 2.2.4 O princípio da autonomia da vontade sindical

Embora os sindicatos sejam associações privadas cuja evolução histórica se deva a uma luta constante contra o poder do Estado, foi entendido, por um setor da doutrina, que eles têm total liberdade para funcionar e se organizar, sem qualquer interferência por parte do Estado de terceiros, particularmente da autoridade. Essa liberdade de sindicatos tem sido comumente chamada liberdade de associação, embora, na verdade, esse termo tenha várias conotações que precisam de esclarecimentos.

Em primeiro lugar, a liberdade de associação é geralmente identificada com uma manifestação positiva do exercício que se refere à faculdade dos trabalhadores de formar sindicatos, entrar em sindicatos já constituídos ou permanecer neles; em segundo lugar, e como complemento da manifestação positiva, encontramos um exercício negativo de liberdade de associação, especificado na faculdade de não criar sindicatos, não entrar em sindicatos já estabelecidos ou deixá-los; mas, além disso, a liberdade de associação refere-se ao escopo indicado no parágrafo anterior: à capacidade dos mesmos sindicatos de se

governarem livremente, sem interferência de terceiros, a fim de alcançar seus objetivos; em suma, à autonomia da união (CARDOSO, 2015).

A liberdade coletiva de associação ou autonomia sindical é, de acordo Supremo Tribunal de Justiça, um “princípio do direito trabalhista brasileiro e é interpretada como a capacidade de organização, para a criação do estatuto a que seus membros devem ser submetidos, para a administração de seu patrimônio, operação e atividade pai externo para alcançar seus fins imediatos e mediados”. A autonomia sindical está incorporada no direito da entidade de redigir seus estatutos e regulamentos; escolher livremente seus representantes; organizar sua administração e atividades e formular seu programa de ação; estabelecer federações e confederações, bem como juntar organizações internacionais de empregadores e trabalhadores (CHRISTO, 2016).

Essa autonomia sindical também foi reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho na Convenção 87 de 1948 e na Convenção 98 de 1949.29, indicando também o direito dos sindicatos e de suas afiliadas de elaborar seus estatutos e regulamentos; o direito dos afiliados de eleger seus representantes; o direito de organizar sua administração e atividades, bem como de formular seu programa de ação, e de que a dissolução ou suspensão dessas organizações só ocorra por decisão jurisdicional e não por meios administrativos.

### **CAPÍTULO III – NATUREZA JURÍDICA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Explicada regularmente como o setor de direito do trabalho que visa garantir a defesa e a promoção de relações trabalhistas individuais, a controvérsia é aguda sobre se sua natureza jurídica é o direito privado, o direito público ou o direito social. Até se discute se goza de independência, amalgamada, amplamente, de autonomia científica e didática.

Nessa mesma impressão, Meireles (2018) acredita que o escopo e a eficácia do direito sindical são delimitados e registrados na legislação trabalhista. É melhor lembrar que em um ambiente jurídico, o direito sindical utiliza instrumentalmente as descobertas interdisciplinares, subtraindo o objetivo principal da legalidade e da legitimidade para usar os resultados obtidos por outras disciplinas para entender melhor o significado da lei da ação coletiva e seu regime jurídico.

Sua natureza é entendida como parte do direito do trabalho, que envolve um conjunto de normas legais do Estado e de organizações profissionais, a fim de

disciplinar, em diferentes economias de mercado, conflitos de interesse. É por essa circunstância que o direito sindical visa solucionar disputas trabalhistas decorrentes da distribuição desigual de riqueza e poderes nos processos produtivos (MARTINS, 2018).

Scudeler (2018) ressalta que, sem ser confundido com a antiga lei coletiva do trabalho, o direito sindical inclui a análise jurídica das relações coletivas de trabalho. Caracteriza-se pelos seguintes aspectos: o papel dos sujeitos coletivos de trabalho e o papel secundário do Estado; o tratamento multidisciplinar das relações de trabalho; o predomínio das relações coletivas sobre o trabalho individual e o conteúdo abrangentes das relações jurídico-trabalhistas.

Por meio de uma análise comparativa, Baumgärtne (2018) considera que em regimes de controle autoritário, vertical e fascista, como o corporativismo, o direito sindical é de natureza pública, mas em sistemas com autonomia privada coletiva, liberdade de associação, onde prevalece o sindicalismo empresarial, sua natureza e localização privatista são, portanto, inquestionáveis.

Nessa perspectiva, com a crise atual e as modernas tendências da globalização, o direito sindical é filtrado em sua projeção social para se tornar uma estrutura na qual se pode controlar a função de autoproteção e defesa profissional. Por esse motivo, pretende-se transformá-lo em um sistema formal-legal que reconheça e regule a atividade trabalhista do sindicato ao qual o status sindical é expressamente conferido (MEIRELES, 2018).

Assim, em seus princípios, a busca por destaque imediato sobre os instrumentos de auto-regulação declinou de tal forma que a representação exercida pelas entidades (câmaras, sindicatos e associações) passou a se deslocar para as empresas. Dessa forma, também é possível, com clara intenção neoliberalizante, que eles possam resolver seu problema diretamente, fora de organizações ou representações, muitas vezes longe de suas necessidades e interesses (ROCHA, 2019)

Portanto, deve-se considerar que no Brasil as normas do direito sindical estão integradas no mesmo texto jurídico àquelas que regulam a lei individual e processual do trabalho. No entanto, embora ainda esteja integrado como um setor importante do direito do trabalho, não é arriscado apontar que o direito sindical evolui como direito novo, para um sistema autônomo que reivindica e promove direitos coletivos.

### 3.1 Normas coletivas

Normas Coletivas são ferramentas negociadas entre sindicatos que representam diversas categorias de profissionais e sindicatos econômicos, que, por sua vez, conferem condições de trabalho aplicáveis aos empregados, como forma de elaborar ou ampliar benefícios, além de determinar obrigações e deveres às partes envolvidas, privilegiando as relações negociais (SILVA; FERREIRA, 2019).

Nos últimos quarenta anos, as normas coletivas tiveram um importante desenvolvimento no contexto internacional. Desde suas origens na teoria italiana e sua aplicação inicial nos Estados Unidos com a chamada regra 23 no campo processual civil, eles se propuseram a tornar-se ferramentas para um melhor acesso à justiça para certos grupos e coletivos que tendem a se encontrar em uma posição de fraqueza em relação ao resto da sociedade (SILVA; FERREIRA, 2019).

Sob outra perspectiva, o surgimento de novos direitos que merecem proteção legal, como os direitos dos consumidores, a proteção do meio ambiente ou os interesses das pessoas em situação de desigualdade econômica ou exclusão social, e que não podem ser objeto de uma proteção adequada pelas regras tradicionais do processo civil individual, tornam necessária a implementação de novos mecanismos legais, como é o caso das ações coletivas, cujo objetivo é atender adequadamente a essas necessidades (FALCE, 2018).

A prática jurídica de seu exercício em perspectiva comparativa permitiu descobrir outras funções importantes desses instrumentos jurídicos, como o fato de as ações coletivas desempenharem um papel relevante no desenho, transformação e aprimoramento na aplicação de políticas públicas voltadas ao melhor acesso à justiça e proteção de direitos (FALCE, 2018).

Falce (2018) também fala que para definir normas coletivas, é necessário considerar os diferentes elementos e características que a definição de ação coletiva pode abranger, bem como distinguir os diferentes interesses e direitos que podem ser protegidos por ela. As diferentes propostas feitas para sua concepção em perspectiva comparativa e a análise de sua evolução em nosso país podem facilitar essa tarefa e fornecer uma estrutura de entendimento geral para o tratamento adequado.

No campo das ações coletivas, a primeira coisa que se destaca é que o tratamento doutrinário do objeto de proteção é o dos interesses, talvez para diferenciar seu tratamento da proteção dos direitos do indivíduo, embora não seja feita uma distinção geral entre os interesses e direitos que se busca proteger com essas ações de direitos individuais homogêneos pois atualmente, as ações coletivas têm uma aplicação cada vez mais intensa nos campos dos direitos do consumidor, direito ambiental e tributário (ROCHA, 2019).

Tanto os interesses coletivos quanto os do grupo não puderam ser individualizados, pois seu proprietário não pertence especificamente a um sujeito individual, o que dificultaria protegê-los como direitos. Portanto, o conceito de interesse serve para definir melhor o vínculo jurídico que une aqueles que estão dentro de um grupo ou coletivo que compartilham esse tipo de interesses indivisíveis, capazes de serem protegidos por essas ações (ROCHA, 2019).

### 3.1.1 Licitude das normas coletivas

Silva (2019) ensina que a Constituição Federal incorporou o direito de negociação coletiva, de acordo com o que está previsto no artigo 7º. Apresenta, ainda, que com um modelo de descentralização que aprecia o movimento coletivo.

Pode-se afirmar que a legislação brasileira contempla três tipos de contratos, que podem ser ordenados da seguinte forma: 1º. O acordo coletivo assinado entre entidades sindicais. 2º. Acordo coletivo entre organização de trabalhadores e empresa, e 3º. Contrato da empresa em que nenhuma das partes é uma organização sindical (SILVA 2019).

No artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece-se que o Acordo Coletivo de Trabalho é o acordo normativo pelo qual dois ou mais sindicatos, representando categorias econômicas e profissionais, estipulam as condições de trabalho aplicáveis no âmbito de suas respectivas representações, às relações de trabalho individuais (SILVA, 2019).

A Constituição brasileira estabeleceu um sistema de exclusividade sindical de acordo com o disposto no artigo 8º, declarando que os sindicatos que representam a categoria profissional têm poderes para celebrar acordos com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente. Na ausência disso, as

confederações representativas só podem concluir acordos quando organizadas em sindicatos (NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2018).

O artigo 8º determina que a associação profissional ou sindical é livre e observa-se que a lei não pode exigir a autorização do Estado para a fundação de sindicatos, exceto o registro no órgão competente, sendo proibida a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical e, acrescenta em outra seção, que é proibida a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados. , não sendo menor que a área de um município (SILVA, 2019).

A legislação brasileira define “Das Convenções Coletivas de Trabalho”, como acordos normativos segundo os quais dois ou mais sindicatos representando categorias econômicas ou profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito de sua respectiva representação às relações de trabalho. Lembre-se de que no Brasil os sindicatos também são chamados de associações compostas de empregadores e profissionais liberais (MARTINS, 2018).

O sistema jurídico brasileiro amplia a possibilidade de celebração de acordos coletivos de trabalho, com sindicatos, empresas ou instituições que não foram incluídas na estrutura sindical. No Brasil, as Federações e, na sua ausência, as Confederações representando categorias econômicas ou profissionais, podem celebrar acordos coletivos de trabalho para regular as relações de trabalho das respectivas categorias, quando não existem sindicatos de primeiro grau, esse é um requisito exigido das associações de nível superior para intervir na negociação coletiva (SILVA, 2019).

### **3.2 Análise constitucional e infraconstitucional da cobrança compulsória da contribuição sindical**

A contribuição sindical, anteriormente conhecida como imposto sindical, foi criada durante a era do Estado Novo. Faz parte das fontes comuns de financiamento, juntamente com a contribuição da assistência, prevista no instrumento de negociação coletiva, a contribuição da confederação, prevista na Constituição da República, art. 8º, inciso IV e deve ser aprovada pela assembleia da



categoria e, finalmente, a contribuição associativa, conforme previsto no estatuto (GUNTHER, 2018).

Segundo Martins (2018) a contribuição sindical foi um suporte financeiro compulsório (até a data efetiva da Lei nº 13.467 / 2017), de natureza para-fiscal, conforme previsto na parte final do art. 8º, IV, do texto constitucional e nos artigos 578 a 610 da CLT, e impostos a todos os trabalhadores e empregadores simplesmente por pertencerem à categoria profissional ou econômica.

Ao contrário da tese geral de que qualquer assembleia ou regulamento coletivo pode decidir sobre a dedução de qualquer contribuição de empregadores, empregados, profissionais independentes ou liberais, a adição do artigo 611-B à CLT, fornecendo direitos que não podem ser sujeitos a negociação coletiva, o item XXVI é claro na determinação do consentimento individual prévio e expresso para deduções, incluindo a união. A alteração, objeto de discussões e ataques desde sua validade, em 11 de novembro de 2017, foi levada ao Supremo Tribunal Federal.

Sob a estrutura de representação sindical, o Código do Trabalho também exigia que os empregados pagassem contribuições anuais aos sindicatos relevantes (as chamadas 'contribuições sindicais' ou 'impostos sindicais'). No entanto, a reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro 2017, alterou esta disposição, tornando opcionais as contribuições sindicais. Os empregados e empregadores devem agora fornecer sua autorização prévia e expressa em relação à representação do sindicato (SILVA, 2018).

A negociação coletiva, é instrumento que promove o acordo entre trabalhadores e empregadores sobre questões que afetam o mundo do trabalho, está inextricavelmente ligada à liberdade de associação. O direito de trabalhadores e empregadores de formar organizações independentes é um orçamento fundamental de negociação coletiva e diálogo social (FALCE, 2018).

O direito à greve foi reconhecido internacionalmente como um direito fundamental dos trabalhadores e de suas organizações e como um corolário inseparável do direito de organização. No entanto, ainda existem milhões de pessoas em todo o mundo que não gozam desses direitos e, mesmo quando são reconhecidos, obstáculos à sua aplicação continuam a surgir (FALCE, 2018).

O exercício da liberdade sindical e dos direitos de negociação coletiva exige um ambiente propício. Isso pressupõe essencialmente a existência de um arcabouço legislativo que ofereça a proteção e garantias necessárias, preveja

instituições destinadas a facilitar a negociação coletiva e a resolução de conflitos que possam surgir, garanta uma administração eficiente do trabalho e, o mais importante, aprimore a existência de organizações sólidas e eficazes de trabalhadores e empregadores. Os governos têm um papel importante a desempenhar ao oferecer essa estrutura.

### **3.2.1 Análise do posicionamento dos tribunais superiores**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ratificou sua percepção sobre a impossibilidade de cobrar contribuição sindical, independentemente de autorização dos trabalhadores, após a Reforma Trabalhista.

Segundo Nascimento (2005, p.262) na época do controle dos sindicatos pelo Estado Novo, era imposto o imposto sindical obrigatório - nome posteriormente alterado para contribuição sindical -, um tipo de imposto com o qual o Estado pretendia fornecer uma fonte de recursos aos sindicatos.

Estabelecidas pela Constituição de 1937, até a promulgação da Lei nº 13.467 / 2017, as contribuições sindicais eram a principal fonte de renda para o sindicato, consistente com o desenho publicitário que inspirava o sindicato corporativista, que dava aos sindicatos o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas pelo Governo. O comando constitucional de 1937 foi regulamentado pelo Decreto-Lei nº 1402, de 1939, que incluía entre as prerrogativas dos sindicatos "impor contribuições a todos os que participam das profissões ou categorias representadas.

Marcelino (2017, p.210) destaca que a Lei 13.467/2017 alterou radicalmente a natureza tributária das contribuições sindicais, na medida em que deixou de ser obrigatória e se tornou opcional.

Segundo Martinez (2017, p.941) A contribuição sindical foi um suporte financeiro compulsório (até a data efetiva da Lei nº 13.467 / 2017), de natureza para-fiscal, conforme previsto na parte final do art. 8, IV, do texto constitucional e nos artigos 578 a 610 da CLT, e impostos a todos os trabalhadores e empregadores simplesmente por pertencerem à categoria profissional ou econômica.

A Convenção 87 da OIT define "liberdade de associação", sendo um tratado de direitos humanos, como mostra os artigos 2 e 3 da Convenção:

Artigo 2.º - Os trabalhadores e empregadores, sem distinção alguma, terão o direito de estabelecer e, sujeito apenas às regras da organização em questão, a ingressar em organizações de sua própria escolha, sem prévia autorização. Artigo 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar suas constituições e normas, eleger seus representantes em plena liberdade, organizar sua administração e atividades e formular seus programas. 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que restrinja esse direito ou impeça o exercício legal do mesmo.

Sua parte final é clara ao afirmar que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que restrinja esse direito ou impeça o exercício legal dele. Aqui registramos a posição de Bauer (2019, p.48) sobre a definição de direitos humanos: "Um conjunto de faculdades e instituições que, a todo momento histórico, preenchem os requisitos de dignidade humana, liberdade e igualdade, que devem ser reconhecidos positivamente pelos sistemas jurídicos nos níveis nacional e internacional".

Não há dúvida de que a Convenção 87 da OIT, que prevê a liberdade de associação, é um tratado de direitos humanos. O que falta, infelizmente, é a vontade política de implantar a verdadeira liberdade de associação no Brasil.

Como já mencionado, as alterações decorrentes da Lei n. 13.467/2017, no capítulo que trata das contribuições sindicais, extinguiram sua obrigação, especificando, no artigo transcrito, que a dedução na folha de pagamento só ocorrerá se devidamente autorizado pelo empregado: "Artigo 545. Os empregadores são obrigados a deduzir da folha de pagamento de seus empregados, uma vez devidamente autorizados por eles, as contribuições devidas ao sindicato, quando notificadas pelo sindicato".

No que diz respeito às contribuições sindicais, a necessidade de autorização individual também é clara:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômica ou profissional ou pelas profissões representadas por essas entidades serão pagas, arrecadadas e aplicadas da maneira estabelecida neste Capítulo, desde que sejam prévia e expressamente autorizadas (não mencionado no original). Art. 579. A dedução da contribuição sindical está sujeita à autorização prévia e expressa daqueles que participam de determinada categoria econômica ou profissional, ou de profissão liberal, a favor de sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na sua falta, em conformidade com o disposto no artigo 591 desta Consolidação (não mencionado no original). Artigo 582. Os empregadores deverão deduzir da folha de pagamento de seus empregados, no mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos

empregados que previamente e expressamente autorizaram a dedução para os respectivos sindicatos (não mencionados no original). Artigo 602. Os empregados que não trabalharem durante o mês destinado à dedução da contribuição sindical e que previamente e expressamente autorizaram a dedução terão o valor deduzido durante o primeiro mês após a retomada do trabalho (não mencionado no original).

Não há dúvida quanto ao escopo pretendido pelo legislador para a contribuição do sindicato. Se é verdade que a contribuição da união não foi extinta, não é menos certo que sua dedução depende da autorização prévia e expressa individual do indivíduo que pretende contribuir.

O artigo 611-B da CLT, instituído pela Lei n. 13.467/17, dispõe expressamente:

Art. 611-B. Objeto ilegal de acordo coletivo ou de acordo coletivo, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos: [...] XXVI - liberdade de associação ou associação profissional do trabalhador, incluindo o direito a não sofrer, sem consentimento expresse e prévio, qualquer cobrança ou dedução de salário estabelecida em um acordo coletivo ou em um acordo coletivo de trabalho (não mencionado no original).

Ao contrário da tese geral de que qualquer assembleia ou regulamento coletivo pode decidir deduzir qualquer contribuição de empregadores, empregados, trabalhadores independentes ou profissionais liberais, a adição do artigo 611-B à CLT, fornecendo direitos que não podem ser sujeitos a negociação coletiva, o item XXVI é claro na determinação do consentimento individual prévio e expresse para deduções, incluindo contribuições sindicais. A alteração, objeto de discussões e ataques desde sua validade, em 11 de novembro de 2017, foi levada ao Supremo Tribunal Federal.

Neste sentido, entende-se que o aspecto fundamental para apoiar o entendimento de que a contribuição sindical não pode ser obrigatória e que tanto o Poder Legislativo quanto o Judiciário foram bem-sucedidos, no que diz respeito à liberdade individual e à liberdade de associação. Se o Brasil ainda não tem liberdade de associação nos termos recomendados pela OIT, o fim da contribuição obrigatória da união é a abertura de uma porta para avançar nessa direção.

## **CONCLUSÃO**

Como se viu no decorrer desta pesquisa, a reforma trabalhista seria um conjunto de alterações nas diversas leis relacionadas, principalmente na CLT (Consolidação de Leis Trabalhista), com o objetivo atualiza-las, porém para alguns setores como o sindicalismo, não foi muito favorável, há uma grande questão ainda se discutir com o fim da contribuição sindical, foi benéfica ou melífica para a grande classe trabalhadora.

Em relação a natureza jurídica da contribuição sindical, o STF (Supremo Tribunal Federal) considerou constitucionais os novos dispositivos da CLT que tratam da referida cobrança. Visto que havia existência de decisões de primeira instância sobre a inconstitucionalidade da supressão da cobrança obrigatória deste tributo, assim alterando a redação dos artigos 578 e 579, da CLT, os quais passaram a exigir à autorização prévia e expressa dos empregados no seu desconto e poderia ser autorizada por assembleia geral da categoria.

Os sindicatos precisarão se intensificar para sua sobrevivência por embaraçoso que possa apresentar, a construção histórica do direito sindical. Ela é essencial para entendermos as adversidades das relações sociais entre empresas e empregados, que continua e continuarão excessivamente.

Ao final, analisamos se a Constituição Federal de 1988 manteve o princípio da unicidade sindical que proíbe a criação de mais de uma organização sindical referente a uma mesma categoria, dentro de um município, assim impede os trabalhadores de escolher outros sindicatos, desta forma, após a reforma trabalhista

A CLT trouxe a liberdade individual, uma ótica que pode ser positiva ou negativa para os sindicalistas. E assim a mudança causada pela reforma trabalhista deverá impulsionar um sindicalismo muito mais autônomo e expressivo. Não tendo a proteção dos recursos da Contribuição Sindical, é essencial que os sindicatos procure mais para o trabalho de apoio, buscando mais associados para garantir a oferta de serviços, desde modo tentar fortalecer a reestruturação do movimento sindical.

## BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Renato Rua de. O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista?. **O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista?**, 2013.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, reestruturação produtiva e os desafios do sindicalismo e dos movimentos sociais no Brasil. **Brasil Urbano**, 2015.

ANTUNES, Ricardo; DA SILVA, Jair Batista. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocia/wheredidthe labor unions go? From a combativeunionismto a negotiatingunionism/OÙ SONT DONC LES SYNDICATS? Du syndicalisme de confrontationausyndicalisme de négociation. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511, 2015.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista. Trabalhadores E Sindicalismo No Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511-527, 2015.

BAUER, Carlos. **Sindicalismo e Associativismo dos Trabalhadores em Educação no Brasil: Com escritos sobre a Argentina, Inglaterra, País de Gales e Portugal**. Paco Editorial, 2019.

BAUER, Carlos; PAIVA, Luis. O Sindicalismo docente universitário da Argentina, Brasil, Colômbia, México e sua resistência àcontrarreforma universitária. **Revista Historia de la Educación Latinoamericana**, v. 19, n. 28, p. 109-128, 2017.

BAUMGÄRTNER, Felipe Vieira. Análise jurídica-tributária da contribuição sindical e das alterações da reforma trabalhista, **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região** : Vol. 7, n. 71 (ago./set. 2018)

BELEM, Régis; MENASCHE, Renata. A constituição da Agricultura Familiar como categoria política: uma leitura a partir das lutas do sindicalismo rural do Sul do Brasil. **Revista Grifos**, v. 27, n. 44, p. 126-143, 2018.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. **Caderno crh**, v. 28, n. 75, p. 529-544, 2015.

BRASIL, Colômbia, México e sua resistência àcontrarreforma universitária. **Revista Historia de laEducaciónLatinoamericana**, v. 19, n. 28, p. 109-128, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRAVO, Ricardo. Distorções no controle cadastral das entidades sindicais e contribuição sindical. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 5, n. 1, p. 333-352, 2015.

CAMPOS, André Gambier. **SINDICATOS NO BRASIL: O QUE ESPERAR NO FUTURO PRÓXIMO?** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, 1990. 36 p. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td\\_2262.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf)>. Acesso em: 14 out. 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno crh**, v. 28, n. 75, p. 493-510, 2015.

CARDOSO, Adalberto; GINDIN, Julián. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2002-2014). **Sociedade e Estado**, v. 32, n. 1, p. 13-37, 2017.

CARVALHO, Francisco Prandi Mendes. A crise da frente política neodesenvolvimentista e a discussão sobre o sindicalismo no Brasil. **Temáticas**, v. 27, n. 53, p. 251-284, 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA. **Política em Foco**, Brasil, v. 63, p.81-94, out. 2017. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf)>. Acesso em: 14 out. 2019.

CASTRO, Mairson; GOMES, Rickardo Léo. A inconstitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. **Caribeña de Ciencias Sociales**, n. enero, 2019.

CHRISTO, Mariana Mendes. Trabalhadores e sindicatos no Brasil. **Mundo Livre: Revista Multidisciplinar Discente**, v. 2, n. 2, p. 69-72, 2016.

CONSOLIDAÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS - CLT. **Assembleia Legislativa. Constituição** (2017). Artigo nº 578-579, de 2017. Brasília, 2017.

CUNHA, Lomanto Quiroz et al. A modernização sindical no Brasil e a luta pela sobrevivência das classes representativas em pleno século XXI. **Revista Jurídica ReAGES**, v. 1, n. 2, p. 2-10, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo. LTr, 2014, p. 108.

FALCE, Lúcio Roberto. O fim do imposto sindical obrigatório e compulsório e a liberdade sindical. **Revista de direito do trabalho**: Vol. 44, n. 193 (set. 2018)

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. **Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 71, p. 57-75, ago./set. 2018. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147333/2018\\_fincato\\_deni\\_se\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147333/2018_fincato_deni_se_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 14 out. 2019.

FORTES, Alexandre; NEGRO, Antônio. Historiografia, trabalho e cidadania no Brasil. **Revista Trajetos**, v. 1, n. 2, 2016.



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**: Vol. 7, n. 71 (ago./set. 2018)

JÚNIOR, Hécio Luiz Adorno; COSTA, Aline; RAVAGNANI, Paulo César. Contribuições sindicais: as modificações necessárias no sistema brasileiro para a efetiva liberdade sindical. **UNIVERSITAS**, n. 9, 2013.

LADOSKY, Mario Henrique Guedes; RODRIGUES, Iram Jácome. A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 53-76, 2018.

LÚCIO, Clemente Ganz, **O futuro do sindicalismo: motivos que exigem uma agenda de mudanças**. Disponível em <https://cnts.org.br/noticias/o-futuro-do-sindicalismo-motivos-que-exigem-uma-agenda-de-mudancas/>. Acesso em: 14 de outubro de 2019.

LUGOBONI, Leonardo Fabris et al. Indicadores de desempenho como ferramenta de gestão no terceiro setor: um caso prático aplicado a um sindicato patronal. **Race: revista de administração, contabilidade e economia**, v. 17, n. 2, p. 733-756, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista. **CONJUR. disponível em** < <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistascontribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>, 2017.

MARCELINO, Paula. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 29, n. 3, 2017.

MARCELINO, Paula. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. **Tempo Social**, v. 29, n. 3, p. 201-227, 2017.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A contribuição sindical e sua natureza jurídica. **A Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Vol. 81, n. 2 (abr./jun. 2015)

MARTINS, Sérgio Pinto. A reforma trabalhista e a contribuição sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 20, p. 40-51, 2018.

MEIRA, Carlos Miguel; SANTOS, Marcela Cristina. LIBERDADE SINDICAL E CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA: ANÁLISE CRÍTICA DO INSTITUTO SOB A NOVA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL. **Anais do IX Simpósio Internacional de Análise Crítica do Direito**, p. 133, 2019.

MEIRELES, Edilton. Contribuição sindical e a força normativa da constituição: inconstitucionalidade da lei que cria uma situação de inconstitucionalidade por omissão superveniente. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 44, n. 192, p. 149-163, ago. 2018.

NASCIMENTO, Antonio Rafael Lira; TEIXEIRA, Sérgio Torres. Comparativo entre as leis que regem a contribuição sindical: o que muda com a reforma TRABALHISTA?. **Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-FACIPE**, v. 4, n. 1, p. 61, 2018.

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. Pluralismo, neocorporativismo e o sindicalismo dos agricultores familiares no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 33, n. 1, p. 85-115, 2018.

ROCHA, Debora Cristina de Castro; ROCHA, Edilson Santos. A reforma trabalhista e os reflexos do fim da contribuição sindical compulsória nos sindicatos. **Percursos**, v. 2, n. 29, p. 134-153, 2019.

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi. Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional. **Sociologias**, v. 19, n. 45, p. 24-50, 2017.

SCUDELER, Mateo; AMORIM, Carlos Vinícius Duarte. Do tributo ao trabalho: a Lei n. 13.467/2017 e o fim da contribuição sindical obrigatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 22, n. 1, p. 73-86, jun. 2018.

SILVA, Albany Mendonça; LEITE, Janete Luzia. REFLEXÕES SOBRE SINDICALISMO E SERVIÇO SOCIAL NO BRASIL. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, 2019.

SILVA, Ana Beatriz Oliveira; FERREIRA, Mariana. Contribuição sindical e a reforma trabalhista. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 15, n. 15, 2019.

SILVA, José Santana. A burocratização do sindicalismo rural no Brasil. **Revista Enfrentamento**, n. 18, 2019.

SILVA, Thamires Cristina; COSTA, Luis Augusto Ribeiro; DE OLIVEIRA, Sirlei Márcia. Tendências da ação sindical no Brasil do século XXI Leituras e interpretações à luz do debate sobre o sindicalismo no período 2003-2015. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, 2017

SILVA, Ynes. Liberdade sindical no Brasil:(in) justificada não ratificação da convenção 87 da oit. **Revista do Direito**, n. 59, p. 88-117, 2019.