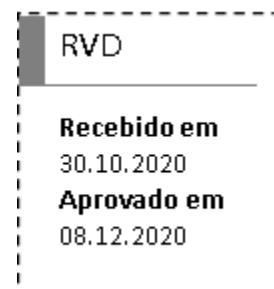


<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

ANÁLISE DO DIREITO À LIBERDADE SINDICAL FACE À REFORMA TRABALHISTA

ANALYSIS OF THE RIGHT TO THE UNION'S LIBERTY FACED WITH THE LABOR REFORM



Marckjones Santana Gomes¹

Túlio Macedo Rosa e Silva²

RESUMO

A proteção à liberdade sindical, fundamento por excelência do sindicalismo, está inserida em convenções da OIT, reconhecida como direito humano fundamental na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e prevista em diferentes tratados internacionais de direitos humanos. O objetivo deste trabalho consiste na análise da liberdade sindical diante das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei n. 13.467/2017, por meio do estudo dos principais motivos para a aprovação da referida lei, das consequências relacionadas à extinção da obrigatoriedade da cobrança da contribuição sindical, bem como da pesquisa sobre os impactos da reforma na representação sindical dos trabalhadores. O trabalho verificou que as alterações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 no ordenamento jurídico nacional violam a proteção à liberdade sindical, pois fomentaram o enfraquecimento e a desarticulação das entidades sindicais, limitando sua função de lutar por melhores condições de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Liberdade Sindical. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Protection towards the union's liberty, fundament that is naturally a part of the trade unionism, is inserted into the conventions of the ILO, is recognized as a basic human right by the UN's Universal Declaration of Human Rights and is considered in several different human rights treaties. The objective of this paper consists on the analysis of the

¹ Bacharelando em Direito pela Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas (ED/UEA). E-mail: maarckgomes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2456-6722>.

² Doutor e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da USP. Professor Adjunto da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas (ED/UEA). Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. E-mail: tuliomasi@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5004-26373>.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

union's liberty when faced by the changes established by the Labor Reform, approved by Law n. 13.467/2017, through study of the main reasoning behind the approval of said law, and of the consequences related to the extinction of the mandatory collection of the union's contributions, as well as the research of the impact caused by the reform on the union's representation of workers. This paper has verified that the changes introduced by Law n. 13.467/2017 in the national judicial ordering system, violate the protection towards the union's liberty, due to promoting the impairment and dislocation of the union's entities, limiting its function of fighting for better working conditions.

Keywords: Labor Law. Freedom of Trade Union Association. Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

A garantia da liberdade sindical compreende um dos alicerces do sindicalismo, assegurando a busca pela emancipação da classe trabalhadora na luta pela defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria. A proteção do efetivo exercício da liberdade sindical é necessária para permitir que o trabalhador contribua na construção de uma sociedade verdadeiramente pluralista e democrática, não sendo apenas um instrumento da produção de mercadorias e serviços.

Dessa forma, a liberdade sindical está prevista em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é reconhecida como direito humano fundamental na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), bem como está inserida tanto no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, quanto no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Assim, resta claro ser essencial o debate relacionado à garantia da liberdade sindical no Brasil, intrinsecamente atrelada à busca pela democracia, possibilitando, assim, a distribuição de poder na sociedade, não bastando apenas o seu reconhecimento normativo formal.

Nesse contexto, deve-se analisar a realidade do sindicalismo brasileiro, principalmente após a Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei n. 13.467/2017, que impactou diretamente na proteção da liberdade sindical, em ameaça à garantia dos direitos trabalhistas insculpidos na Constituição da República.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

Para tanto, o estudo busca analisar se houve o enfraquecimento dos sindicatos pelas alterações realizadas pela Reforma Trabalhista diante dos comandos das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Constituição da República relativas ao tema.

Na presente pesquisa, portanto, foi utilizado principalmente o método dialético, por meio da análise de diversas posições doutrinárias relacionadas aos assuntos investigados.

Em decorrência da natureza do problema abordado, foi utilizado também o método dedutivo, que se destina a demonstrar e justificar os fatos correlatos ao problema mediante a aplicação de recursos lógico-discursivos, calcados nos seguintes critérios: coerência, consistência e não-contradição.

O estudo é do tipo teórico-aplicado, pois destinado não apenas a descobrir teoria, lei e modelos de explicação dos fatos jurídicos e sociais, mas também a solucionar problema de ordem prática.

A pesquisa realizada apresentou as principais disposições da OIT a respeito da liberdade sindical, a relação desse princípio com os direitos humanos fundamentais e suas dimensões e funções, bem como houve uma breve exposição sobre o contexto histórico do sindicalismo no Brasil. Por conseguinte, foi realizada a análise do direito à liberdade sindical face à reforma trabalhista, apresentando o contexto social, político e econômico que ensejou a publicação da Lei 13.467/2017, discorrendo sobre as consequências da não obrigatoriedade da contribuição sindical, e demonstrando como a Reforma Trabalhista implicou na expressiva redução da representação dos trabalhadores.

2. LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical constitui o fundamento por excelência do sindicalismo. As lutas e reivindicações da classe operária originaram esse movimento que é a expressão da ideia de liberdade do indivíduo frente ao Estado e aos detentores do capital e dos

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

meios de produção. Nesse sentido, a liberdade sindical constitui o alicerce de ideias que vem, paulatinamente, desde a Revolução Industrial ganhando espaço na consciência coletiva da classe trabalhadora (LEITE, 2018, p. 653).

Nessa linha, Oscar Ermida Uriarte (1985, p. 45-47) ensina que a liberdade sindical abrange o direito à ação sindical, isto é, a exercer efetivamente na prática as funções atribuídas aos sindicatos. Sustenta o autor que em relação à participação e à reivindicação, o sindicato hoje desenvolve numerosas e relevantes atividades laterais, como aquelas ligadas à formação profissional, cultural, reabilitação de inválidos, saúde, obras sociais de diversas espécies, e ainda certas atividades comerciais, industriais e financeiras.

Diante desse quadro, a partir de agora serão estudadas as principais disposições da OIT a respeito da liberdade sindical e a relação desse princípio com os direitos humanos fundamentais, bem como suas dimensões e funções. Por fim, houve uma breve exposição sobre o contexto histórico do sindicalismo no Brasil.

2.1. Disposições da OIT e relação com os direitos humanos fundamentais

A OIT concede importância constante à proteção da liberdade sindical desde sua criação, reconhecendo-a como instrumento para medidas imprescindíveis à melhoria das condições de trabalho e ao desenvolvimento de uma vida mais digna a todos os trabalhadores. A entidade possui o objetivo de difundir e universalizar esse princípio, razão pela qual foram elaborados tratados multilaterais que o adotam explicitamente, sendo os principais instrumentos no plano internacional as Convenções 87 e 98 (SILVA, 2011, p. 221-225).

Diversas batalhas jurídicas e, principalmente, políticas foram travadas até se chegar à 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1948, em São Francisco, onde foi aprovada a Convenção 87, tendo como finalidade geral a proteção à liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado, conforme ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 662):

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

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. Numa palavra, a finalidade geral da Convenção 87 é proteger a liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado. A Convenção 87, sem embargo das discussões doutrinárias a respeito, consagra, a nosso sentir, a pluralidade sindical, muito embora não impeça o sistema da unicidade, ou melhor, da unidade, desde, é claro, que este resulte da livre manifestação dos próprios atores sociais interessados, sem interferência ou imposição do poder público quanto ao sistema por eles escolhido.

Essa convenção foi ratificada por mais de 119 países, porém o Brasil, por ter mantido no art. 8º, incisos I, II e VI, da Carta Constitucional de 1988, a unicidade sindical e o denominado “imposto sindical”, encontra-se impedido de ratificá-la (LEITE, 2018, p. 660-662).

Em seguida, em decorrência da 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1949, houve a edição da Convenção 98, que dispõe sobre direito sindical e negociação coletiva, exercendo papel de complementaridade em relação à Convenção 87, visto que canaliza seu objeto para as questões referentes às relações entre empregadores e trabalhadores. A convenção em comento foi ratificada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo n. 49 de 1952 (GARCIA, 2014, p. 47).

Concernente à Convenção 87 da OIT, além da consagração do direito humano fundamental de criar entidades sindicais, deve-se acrescentar outras prerrogativas adicionais, destinadas ao livre funcionamento dessas organizações, à livre escolha de adesão a entidades internacionais e à garantia contra a discriminação antissindical. Por outro lado, de acordo com Octavio Bueno Magano (1993, p. 27-28, *apud* SILVA, p. 227), a Convenção 98 da OIT abriga três regras principais:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

a) as organizações de trabalhadores e empregadores devem estar dotadas de proteção apropriada contra atos de interferência de umas diante das outras; b) a contratação do trabalhador não pode estar vinculada à sua condição de filiado ou desfilado em relação ao sindicato; c) a dispensa do trabalhador não deve estar condicionada à não filiação sindical ou à sua não participação nas atividades desempenhadas pelo sindicato

Ainda sobre as principais diferenças entre as Convenções 87 e 98 da OIT, discorre Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 662):

Percebe-se que a diferença basilar entre as Convenções 98 e 87 reside no fato de que esta protege a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais ou abusivas do poder público, ao passo que aquela protege os trabalhadores contra atos de ingerência ou de discriminação antissindical por parte dos empregadores.

Quanto à relação entre liberdade sindical e direitos humanos fundamentais, no âmbito da ONU, os principais documentos que fazem referência à liberdade sindical são o artigo 23, parágrafo 4º, da Declaração Universal de Direitos Humanos, o artigo 22 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, sendo o único dispositivo do documento que faz referência à liberdade sindical de forma específica, e o artigo 8º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que aborda o assunto de maneira pormenorizada (SILVA, 2011, p. 221-222).

Oscar Ermida Uriarte (1985, p. 24-25) aponta que não existe liberdade sindical sem o exercício dos outros direitos humanos e vice-versa, pois é impossível, na prática, instituir um sindicato realmente livre que possa desenvolver uma atividade sindical autêntica, sem que, ao mesmo tempo, possam ser exercidos esses direitos humanos. Nesse sentido, liberdade sindical não é autossuficiente, pois requer a existência efetiva de outras liberdades civis e políticas para poder subsistir. Assim, as liberdades civis constituem o fundamento necessário para a liberdade sindical, pois essa não pode concretizar-se sem o respeito aos direitos humanos. Logo, se a liberdade sindical depende dos direitos individuais, deve-se enfatizar também que ela, ao mesmo tempo, os condiciona (SILVA, 2011, p. 227-228).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

Por fim, malgrado o Brasil tenha ratificado apenas a Convenção 98 da OIT, deixando, assim, de adotar a proteção existente na Convenção 87, a análise dos dispositivos previstos nessa última convenção é de extrema relevância para o estudo das dimensões da liberdade sindical.

2.2. Dimensões da liberdade sindical

No que tange às dimensões da liberdade sindical, a doutrina trabalhista brasileira e estrangeira não são uníssonas quanto à forma e nomenclatura da sua exteriorização. Apesar disso, deve-se destacar vários estudos que se dedicam a identificar as dimensões e os elementos que a integram (GARCIA, 2014, p. 56).

Inicialmente, cumpre registrar que a liberdade sindical, por comportar várias dimensões, pode ser classificada tanto como direito à proteção, como também, direito de defesa. Essa dupla classificação ocorre em razão de tratar-se de um direito que possui natureza de direito social e também de direito civil. Tal característica fica evidente ao identificar-se sua consagração de forma simultânea no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (art. 22) e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º) (SILVA, 2011, p. 276).

Além disso, conforme concepção reconhecida nos trabalhos que deram origem à Convenção 87 da OIT, verifica-se que a liberdade de associação constitui gênero do qual a liberdade sindical é sua espécie e, além disso, que essas duas liberdades integram as liberdades civis do indivíduo (SILVA, 2011, p. 228).

Nesse contexto, a liberdade sindical presume duas modalidades de liberdade: a negativa, que consiste em não impedimento e não constrição, e a positiva, que compreende a autodeterminação (SILVA; FIORAVANTE; MASSONI, 2006, p. 47-66).

Destaca-se também a divisão realizada por Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 115-126), baseada na Convenção 87 da OIT, sobre as quatro dimensões da liberdade sindical, quais sejam: liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de filiação e liberdade de exercício de funções.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

De acordo com Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 76), liberdade sindical é uma liberdade complexa não só em relação aos seus conteúdos, mas também em seus objetivos e manifestações potenciais, que são múltiplos e, em diversos momentos históricos, podem se contrapor à própria ordem jurídica.

Quanto à tradição no direito pátrio referente à classificação da liberdade sindical, Mozart Victor Russomano (1995, p. 65) sustenta que ela possui forma triangular, integrada por três aspectos que representariam cada um dos vértices dessa figura geométrica, quais sejam: sindicalização livre, autonomia sindical e pluralidade sindical.

Em que pese a supracitada preferência nacional em relação à classificação da liberdade sindical, Octavio Bueno Magano (1993, p. 27), ao discorrer que liberdade sindical compreende o direito de trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferências nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, conclui que a liberdade sindical pode ser classificada da seguinte maneira: liberdade positiva e liberdade negativa; liberdade individual e liberdade coletiva; liberdade de não suportar interferências estranhas e liberdade de fomentar interesses próprios.

Por outro lado, os autores espanhóis Salas Franco e Montesinos (1994, p. 61), dividem a liberdade sindical em duas dimensões: a) liberdade sindical individual, constituída por liberdade de constituição, liberdade de filiação e liberdade sindical negativa; e b) liberdade sindical coletiva, em que há a autonomia sindical, formada pela liberdade de regulamentação, liberdade de representação, liberdade de gestão, liberdade de suspensão e dissolução e liberdade de federação.

No entanto, conforme Palomeque Lopez e Alvares de La Rosa (1994, p. 377), pode-se perceber que a liberdade sindical é um direito complexo ou genérico composto por um conjunto de direitos e faculdades que identificam ou tornam seu exercício reconhecido. Quanto à titularidade, reconhece-se sua dimensão coletiva e individual, segundo a qual é tutelado seu bem jurídico, e quanto ao conteúdo, dispõe-se de uma dimensão positiva, direito de livre filiação, e de outra dimensão negativa, que se traduz em assegurar o direito de não se filiar à entidade sindical (VILLASMIL PRIETO, 1994, p. 225-270).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

Percebe-se, portanto, que tradicionalmente o sindicato desempenha suas atividades em duas frentes diferentes, mas que estão bastante conectadas: as relações de trabalho propriamente consideradas, objetivando a busca de melhores condições de trabalho; e a esfera política, lutando por legislação e prática administrativa mais benéfica para os trabalhadores (MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, GARCÍA MURCIA, 1996. p. 271).

Por fim, acrescentando outros elementos, Oscar Ermida Uriarte (1985, p. 45-47) ensina que a liberdade sindical abrange o direito à ação sindical, isto é, a exercer efetivamente na prática as funções atribuídas aos sindicatos. Nessa linha, a finalidade primordial do sindicato – a proteção e promoção dos interesses de seus integrantes – conservou-se inalterável ao longo dos tempos.

Em conclusão, diante das diferentes dimensões da liberdade sindical expostas, as quais se alteram, conforme o autor pesquisado, verifica-se a dificuldade em identificar um consenso a respeito de quais são todas as funções do sindicato. Mesmo assim, no próximo item será aprofundada análise das principais funções sindicais.

2.3. Funções Sindicais

Os limites das funções sindicais estão associados ao grau de democracia existente numa determinada ordem jurídica, visto que a liberdade sindical constitui espécie da categoria liberdades públicas (SILVA, 2011, p. 236-237).

Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2001, p. 94) menciona que nos regimes em que a democracia prevalece há grande leque de funções desempenhadas pelos sindicatos, enquanto que nos regimes autoritários e totalitários essas funções podem ser limitadas e até eliminadas, como ocorrido nas experiências vividas na Itália e Espanha corporativistas, em que os sindicatos foram incorporados ao aparelho estatal, que estabelecia suas funções, competindo-lhes somente o exercício da política do governo.

A maioria dos doutrinadores, tanto nacionais como estrangeiros, aponta que, além das destacadas funções assistencial, econômica e política, as funções de

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

representação e de negociação do sindicato constituem funções sindicais típicas e imprescindíveis, que se revestem de formas diferentes conforme o ordenamento jurídico e o período histórico analisado (FIORAVANTE, 2008, p. 105).

Quanto à função de representação, pressuposto para o exercício de todas as demais funções do sindicato, Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 121) reconhece suas esferas coletiva, referente à representação de seus integrantes nas relações diante do Estado, dos empregadores ou de outros órgãos, e individual, relativa à representação do sindicato com maiores ou menores restrições de acordo com os ordenamentos jurídicos de cada país, sendo exemplo a participação nos processos judiciais, nas homologações de rescisões contratuais. Aplicando-se à ordem jurídica nacional, Túlio Macedo Rosa e Silva (2011, p. 238) aborda que:

Na ordem jurídica nacional, o artigo 513 da CLT estabelece que o sindicato possui a prerrogativa de representar os interesses gerais de sua respectiva categoria e os interesses individuais de seus membros que estejam relacionados à atividade ou profissão desempenhada. O artigo 8º, inciso III da Constituição da República, por sua vez, dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A função negocial, por sua vez, transforma o sindicato em fonte de direito positivo, pois as convenções e os acordos coletivos de trabalho celebrados, resultados da negociação coletiva, atuam de forma a completar as lacunas da lei, dando origem a novos institutos e novos direitos em proveito dos trabalhadores que a legislação não prevê, fato que é primordial para melhorar as relações de trabalho (NASCIMENTO, 1991, p. 121-122). Importante mencionar que o conceito de convenção coletiva de trabalho está previsto no artigo 611 da CLT e o do acordo coletivo está disciplinado no § 1º desse mesmo dispositivo legal. No caso da convenção, os interesses envolvidos são os da categoria, enquanto no caso dos acordos são os interesses dos trabalhadores de uma ou de mais de uma empresa (MAGANO, 1993, p. 146).

Por fim, a função econômica significa a possibilidade de o sindicato obter recursos por meio do desempenho de atividades econômicas. No Brasil, em virtude das

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

determinações contidas na legislação, constituem fontes de receita das entidades sindicais as contribuições sindicais prévia e expressamente autorizadas, as contribuições de solidariedade, as contribuições dos associados, os bens e valores obtidos e suas respectivas rendas, as doações e legados e as multas e outras rendas (MAGANO, 1993, p. 148). O artigo 564 da CLT proíbe que os sindicatos obtenham renda oriunda de atividades econômicas, violando frontalmente a garantia da liberdade sindical, conforme ensinamento de Túlio Macedo Rosa e Silva (2011, p. 242):

Convém ainda lembrar que existem aqueles que são contra o desenvolvimento da função econômica dos sindicatos, pois ela constituiria um afastamento do sindicato de suas atribuições ordinárias, criando alguns prejuízos para seus membros. No entanto, a partir de um contexto em que há real proteção da liberdade sindical, as organizações sindicais, conforme a decisão de seus membros, devem ter a liberdade para exercerem ou não atividades econômicas em busca de contribuir para o aumento de suas fontes de custeio. No caso do Brasil, a legislação pátria não permite que as entidades sindicais desenvolvam atividade econômica, fato que viola frontalmente a garantia da liberdade sindical.

Diante desse quadro, verifica-se que é difícil identificar um consenso a respeito de quais são as funções legítimas do sindicato, pois essa dimensão da liberdade sindical se altera ao longo do tempo e do espaço (SILVA, 2001, p. 94). Entretanto, o conteúdo essencial, ou “núcleo mínimo ou indisponível”, de direitos que contribuem de forma primordial com o desenvolvimento das atividades sindicais são o direito de negociação coletiva, de greve e o de deflagração de conflitos coletivos (PALOMEQUE LOPEZ; ALVAREZ DE LA ROSA; 1994, p. 383).

Diante do exposto, é possível identificar que os limites das funções sindicais historicamente alteram-se conforme o grau de democracia vivenciado pelo Estado, razão pela qual, malgrado reconheça-se um conteúdo mínimo para o desenvolvimento das atividades sindicais, não há consenso entre os doutrinadores nacionais e estrangeiros sobre as funções típicas e imprescindíveis do sindicato.

2.4. Sindicalismo no Brasil

Inicialmente, Leôncio Martins Rodrigues (1990, p. 46) destaca que Getúlio Vargas, chefiando o Governo provisório instalado pela Aliança Liberal, criou em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que iniciou a construção do novo modelo sindical brasileiro apto a organizar as relações profissionais e a solucionar conflitos trabalhistas, e promulgou em 1931 o Decreto n. 19770, relacionado às formas de organização das entidades sindicais dos trabalhadores.

A Constituição de 1937 representou a escolha evidente pelo modelo com as diretrizes corporativistas, e apenas em 1939 Vargas demonstrou interesse em instituir novas regras para o funcionamento das organizações sindicais, promulgando o Decreto-Lei n. 1.402, o qual, sendo incorporado à CLT em 1943, trouxe as principais características do modelo sindical nacional vigente, de forma intacta, até o advento da Constituição de 1988. Importante ressaltar que a ambiguidade foi a característica principal do governo de Getúlio Vargas, que consagrava direitos individuais aos trabalhadores ao mesmo tempo em que limitava a liberdade sindical, objetivando sujeitá-las aos comandos do Estado (SILVA, 2003, p. 120-138).

Quanto à preservação das características do modelo sindical brasileiro até o início da ditadura civil-militar em 1964, interessante citar os apontamentos de Neivion Sérgio Lopes de Souza Junior (2019, p. 74):

A estrutura sindical corporativa herdada da década de 1930 foi preservada durante a ditadura iniciada em 1964 e apresentava características bastante flexíveis. Por exemplo: foi mantido o financiamento sindical pela contribuição compulsória, os grandes sindicatos apresentavam uma burocracia relativamente ágil e também existiam alianças políticas/sindicais mais ou menos duradouras. Essa estrutura serviu tanto ao regime bonapartista, como uma forma de controlar o movimento sindical, mas também serviu como base de sustentação para os anseios democráticos de reabertura política que crescia em todo o país.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

Dessa forma, ocorreu expressivo crescimento da quantidade de sindicatos nas décadas de 1970 e 1980, culminando na criação e no fortalecimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT), decorrentes de uma conjuntura de resistência à ditadura civil-militar alimentada pela taxa crescente de inflação e pela longa duração da crise fiscal do Estado, que causou grande aumento no número de greves principalmente nos anos de 1987 e 1988, contabilizando 118 e 3.893 greves respectivamente (JUNIOR, 2019, p. 73-76).

O restabelecimento do regime democrático após a promulgação da Constituição Federal de 1988 não foi suficiente para implementar a democracia integral no âmbito das relações sindicais no Brasil, visto que o artigo 8º, inciso II, do texto constitucional abriga dispositivo que estabelece os critérios necessários para a organização sindical e impõe que a representação sindical deve ser exercida somente por uma entidade, reconhecendo a noção de representação legal imposta na década de 1930 durante o governo de Getúlio Vargas (SILVA, 2001, p. 98).

Portanto, desde o começo da década de 1930 do século XX o Brasil alinhava-se ao modelo corporativista, e malgrado desde os anos 1970 existirem ímpetus de redemocratização, é a Constituição de 1988 que constitui o marco de ruptura com o corporativismo, apesar de não ter sido suficiente para romper integralmente com o modelo, visto que ainda abriga dispositivos tipicamente corporativistas (SOUTO MAIOR; CORREIA, 2008, p. 48-63).

Concluindo, tem-se na década de 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, o início da construção do atual modelo sindical brasileiro, ao mesmo tempo em que o exercício da liberdade sindical foi paulatinamente sendo limitado. As características desse modelo mantiveram-se preservadas até o início da ditadura civil-militar em 1964, a qual, aliada a diversos fatores, culminou no expressivo crescimento do número de sindicatos nas décadas de 1970 e 1980. Por fim, com a redemocratização advinda da promulgação da Constituição de 1988, houve a ruptura parcial com as raízes do corporativismo, pois ela ocorreu de forma insuficiente, ao impedir o abandono integral do modelo instituído desde a década de 1930.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

3. A REFORMA TRABALHISTA NA CONTRAMÃO DA PLENA AFIRMAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL

O direito à liberdade sindical diante da Reforma Trabalhista deve ser analisado, inicialmente, por meio do contexto social, político e econômico que ensejou a publicação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Após compreendidos os principais motivos para a aprovação da referida lei, deve-se discorrer sobre as consequências da não obrigatoriedade da contribuição sindical, explicitando o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) e de juristas da área do Direito do Trabalho. Por fim, explica-se como a Reforma Trabalhista implicou na expressiva redução da representação dos trabalhadores. Dessa forma, visa-se compreender o porquê de a Reforma Trabalhista atuar na contramão da plena garantia da liberdade sindical.

3.1. O contexto que ensejou a Lei n. 13.467/2017

Inicialmente, é preciso salientar que, após a crise econômica eclodida em 2008, vários governos ao redor do mundo aprovaram projetos que combatiam direitos dos trabalhadores, como ocorreu na Espanha, em fevereiro de 2012, e na França, em 2016 (JUNIOR, 2019, p. 98). Conforme pesquisa de Dragos Adascalitei e Clemente Morano³, o motivo da OIT ter identificado 642 mudanças em 110 países apenas entre os anos de 2008 e 2014, estando a maioria retirando direitos dos trabalhadores, encontra-se numa conjuntura que envolve o aumento das taxas de desemprego, a presença de uma política monetária de câmbio fixo e a política fiscal de superávit primário.

No Brasil, em 2008, Luís Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT), exercia seu segundo mandato como Presidente da República. Após, o PT teve como sucessora Dilma Rousseff, eleita duas vezes Presidente da República, em 2010 e em 2014. Ocorre que, em decorrência de processo de impeachment por acusação de crime

³ ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente. Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. IZA Journal of Labor Policy. [S.l]: Springer Link. 2016. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1186/s40173-016-0071-z#citeas>>. Acesso em: 10 out. 2020.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

de responsabilidade, o Congresso Nacional cassou o mandato de Dilma em 31 de agosto de 2016, momento em que Michel Temer assumiu efetivamente o comando do Palácio do Planalto. Pouco tempo depois, em 22 de dezembro de 2016, a chamada Reforma Trabalhista foi iniciada, com o envio do Projeto de Lei (PL) encaminhado pelo então Presidente à Câmara dos Deputados, recebendo o número 6.787/2016, alterando inicialmente apenas as redações, ou inserindo disposições, concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775 (LEITE, 2018, p. 38).

Em que pese o referido PL tratar inicialmente apenas dos sete artigos citados acima, houve de maneira antidemocrática a ampliação substancial das alterações propostas, conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 38):

O referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado. O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Estranhamente, porém, o referido PL foi substancial e antidemocraticamente ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-PE), que acrescentou e/o modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.

De igual modo ao ocorrido em 110 países entre os anos de 2008 e 2014, as diversas modificações propostas pelo relator da PL, Deputado Federal Rogério Marinho, foram em sua maioria para reduzir temporariamente a proteção ao emprego ou apresentavam caráter permanente. Isso porque no Brasil a instabilidade política e o desemprego cresciam proporcionalmente desde o início do processo de impeachment de Dilma Rousseff, criando, assim, um ambiente propício para defensores da retirada de direitos dos trabalhadores disputarem a opinião da sociedade e aplicar as “reformas” destrutivas (JUNIOR, 2019, p. 30).

Destarte, a proposta legislativa de Reforma Trabalhista não se limitava mais apenas a alterar o texto da CLT, mas sim, em instituir os três princípios de proteção ao

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas internacionais e constitucionais, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas (LEITE, 2018, p. 38). Dessa forma, após o trâmite do processo legislativo, Michel Temer, em 13 de julho de 2017, sanciona a Lei n. 13.467.

Diante do exposto, percebe-se que após a crise econômica mundial de 2008, vários países intensificaram a aprovação de projetos legislativos que diminuíram a proteção dos direitos aos trabalhadores. No Brasil, não foi diferente. Em 2016, pouco tempo após a cassação do mandato de Dilma Rousseff, teve início o trâmite do projeto que culminou com a Reforma Trabalhista, conforme texto do Projeto de Lei 6.787/2016, que após substancial e antidemocrática ampliação, transformou-se na Lei n. 13.467, aprovada no ano seguinte.

3.2. A não obrigatoriedade da contribuição sindical

A cobrança do imposto sindical cumpre a finalidade de possibilitar, por intermédio da construção de um sistema de financiamento obrigatório, a atuação com autonomia das entidades sindicais. Porém, a Lei 13.467/2017, na ausência de regras de transição e de debates democráticos para sua extinção gradativa, alterou radicalmente a sua natureza jurídica, na medida em que esta deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa para os integrantes de categorias profissionais ou econômicas, assim como para os integrantes das categorias profissionais diferenciadas (LEITE, 2018, p. 685).

O imposto sindical foi instituído inicialmente pela Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, no mesmo dia em que, por meio de um golpe de Estado, implantara a ditadura do Estado Novo. Em 1939, o imposto sindical foi previsto no Decreto-Lei 1402/1939, em dispositivo que, posteriormente, veio integrar a CLT, na alínea “e”, do art. 513, como uma das prerrogativas dos sindicatos. Posteriormente, o Decreto-Lei 27/1966 alterou a denominação de “imposto sindical” para “contribuição sindical”. Por fim, essa contribuição foi reforçada pelo conteúdo do art. 8º, inciso IV, e art. 149 da Constituição Federal de 1988 (ANDRADE; PAVELSKI; 2017, p. 36).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

A contribuição sindical compulsória, espécie da receita sindical, estava prevista nos arts. 578 a 610 da CLT. Ressalta-se que a contribuição sindical, nos termos do art. 579 da CLT, era “devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão”. Ademais, o Supremo Tribunal Federal reconhece a base constitucional de exigibilidade da contribuição sindical, a sua natureza tributária e a dispensa de legislação infraconstitucional para dar-lhe exigibilidade, conforme segue:

A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578, CLT, e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, in fine, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente –, dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, § 3º e § 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694) [RE 180.745 SP, Primeira Turma, Rel. Ministro Sepúlveda Pertence, DJ 08 mai. 1998]⁴

A tradição do modelo sindical brasileiro, até 2017, sempre fora a de contribuição de filiados e não filiados para a manutenção do sindicato, bem como a extensão a todos os integrantes da categoria dos efeitos da negociação coletiva, sendo inerentes ao sistema de relações trabalhistas nacional a compulsoriedade de representação, a unicidade sindical e a autoaplicação das normas coletivas (SCORSAFAVA, 2019, p. 196).

Ocorre que as alterações da Reforma Trabalhista consistiram, em suma, em incluir em dispositivos expressões como a necessidade de “prévia e expressa

⁴ BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário n. 180.745 SP. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. 1ª Turma do STF. DJ: 08 mai. 1998. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=225529>>. Acesso em: 13 out. 2020.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

autorização” dos trabalhadores para desconto da contribuição sindical, levando a doutrina a tipificar a contribuição sindical como um “dever de caráter voluntário”. Antes da Reforma Trabalhista, todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, eram obrigados a pagar uma vez por ano, uma contribuição ao sindicato de sua respectiva categoria profissional. Com a mudança legislativa, tal obrigatoriedade foi eliminada do ordenamento jurídico (ANDRADE; PAVELSKI; 2017, p. 40-41).

Állysson Feitosa Torquato Scorsafava (2019, p. 200-201) afirma que a organização do sindicalismo no Brasil perdeu mais um de seus sustentáculos com o fim da contribuição sindical obrigatória, sem haver a reforma global do sistema a fim de conformá-lo às diretrizes da OIT. Conforme o autor, o tributo foi extinto de maneira abrupta, no contexto de uma reforma incompleta, parcial, resultado de acordos de conveniência e interesses mais diversos, muitas vezes pouco republicanos, cuja intenção provável de seus autores era o enfraquecimento do poder sindical.

Ademais, concluem Luiz Gustavo de Andrade e Ana Paula Pavelski (2017, p. 43-44), com as alterações legais realizadas, caso analisadas e consideradas a partir do que o STF já tratou do tema, a contribuição deveria permanecer obrigatória e exigível por possuir origem constitucional e, “assim sendo, não pode, dentro do sistema jurídico pátrio, a lei infraconstitucional tirar o caráter compulsório e coercitivo do referido tributo, por uma questão de simples hierarquia normativa e soberania constitucional em relação às demais normas do ordenamento jurídico”.

Nesse sentido, ressalta-se também o teor do Enunciado 38, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que tratou sobre a interpretação e aplicação da Lei n. 13.467/2017, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), em parceria com outras entidades, que reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito, *in verbis*:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e Assistencial, mediante Assembleia Geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

esse fim, independentemente de associação e sindicalização. II – A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho. III – O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da CF e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais.⁵

Em complemento, importante registrar que o STF, em julgamento do dia 29 de julho de 2018, por 6 votos a 3, declarou a constitucionalidade da alteração da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794 e em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra.⁶

Os ministros Edson Fachin, relator dos processos, Rosa Weber e Dias Toffoli votaram pela inconstitucionalidade do fim contribuição sindical obrigatória, tendo dentre os argumentos expostos o de que o fim da obrigatoriedade do tributo vai impedir os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores perante os interesses patronais.

Todavia, prevaleceu o entendimento iniciado pelo ministro Luiz Fux no sentido de que o fim da referida obrigatoriedade não ofende a Constituição, visto que não se pode admitir tal imposição a trabalhadores e empregadores quando a Carta Magna determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical

Em conclusão, é possível identificar a finalidade para qual a contribuição sindical foi instituída, qual seja, financiar a atuação sindical na ampliação das conquistas sociais dos trabalhadores. No entanto, na contramão do sistema de financiamento construído, a Reforma Trabalhista determinou que qualquer desconto salarial destinado ao sindicato da categoria profissional dependerá de prévia autorização, por escrito, do empregado, causando as consequências a serem estudadas a seguir.

⁵ Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Anamatra, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 13 out. 2020.

⁶ STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Supremo Tribunal Federal (STF), Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 20 out. 2020.

3.3. A redução da representação dos trabalhadores

Os sindicatos detêm o monopólio de representação de toda a categoria na sua base territorial, não apenas dos filiados, e essa missão estabelecida pela Constituição Federal tem como sustentáculo econômico imprescindível a contribuição sindical. Nesse sentido, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) expostos no presente item demonstram que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista implicaram substancialmente na redução da representação dos trabalhadores pelos sindicatos.

Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 687-688) que certamente os sindicatos das categorias profissionais serão os mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o que implicará na redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, visto que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional. O mais estranho, segundo o autor, é que paralelamente à “extinção” da contribuição sindical para os sindicatos dos trabalhadores, “sob o engenhoso argumento de introduzir mais liberdade e modernidade nas relações de trabalho, deveria o Congresso Nacional ter ratificado a Convenção 87 da OIT, que consagra a mais ampla liberdade sindical, tal como ocorre com os países mais desenvolvidos”.

Ademais, outro exemplo de enfraquecimento da representatividade sindical resta evidente no art. 620 da CLT, o qual inseriu a prevalência do negociado sobre o legislado, sobrepondo hierarquicamente o acordo individual ou coletivo do trabalho sobre a convenção coletiva do trabalho, desprestigiando, assim, a atuação sindical. Ou seja, malgrado a diretriz do princípio da proteção ao trabalhador apontar no sentido de que, entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se aquela que for mais favorável ao trabalhador, a partir da Reforma Trabalhista, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (JUNIOR, 2019, p. 121).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

Quanto à fragilização dos sindicatos em razão das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, discorre Neivion Sérgio Lopes de Sousa Junior (2019, p. 124) que:

O fim do chamado “imposto sindical”, proposto nos artigos 578, 579, 582 e 583 da CLT acaba com a contribuição compulsória sindical. Sabe-se que, historicamente, este imposto é o grande financiador do sindicalismo pelego, mas é importante registrar que, sendo extinto via um golpe claramente empresarial, o pacote em que se insere o fim do imposto sindical é para fragilizar ainda mais os sindicatos dos trabalhadores, o poder de barganha e a facilitação de dispensas. Além disso, o fim do imposto sindical ocorre em um momento de nítido refluxo das lutas organizadas da classe trabalhadora. Além disso, ela individualiza a contribuição ao sindicato, o que é um grave ataque às organizações sindicais. As ações da classe trabalhadora são ações coletivas, os trabalhadores não conquistam direitos de forma isolada. Pelo contrário, elas ocorrem com as lutas sociais organizadas, e nesse sentido a contribuição para financiar seus aparelhos deveria ocorrer, também, de forma coletiva.

Demonstrando os efeitos práticos das lições expostas acima, dados divulgados pelo IBGE, em 26 de agosto de 2020, apontam que, em 2018, o Brasil perdeu o maior número de trabalhadores associados a sindicatos, e em 2019 o país atingiu a menor taxa de sindicalizados. Em números absolutos, a região Sudeste foi a que mais perdeu sindicalizados, sendo 354 mil a menos que o registrado em 2018, o que corresponde a 37,2% do total de sindicalizações perdidas no país neste período. Já em termos percentuais, foi a região Centro-Oeste que mais perdeu sindicalizados, 14,4%, o que corresponde a 115 mil trabalhadores a menos filiados a sindicatos. O IBGE observou, ainda, que a taxa de sindicalização aumenta de acordo com o nível de instrução do trabalhador (SILVEIRA, 2020).

Ainda, cabe ressaltar que o jornal Estado de S. Paulo, em editorial de 05 de setembro de 2020, opinou no sentido de que a perda de representatividade dos sindicatos vem se acentuando, visto que nem o aumento de 4,3% da população ocupada entre 2013 e 2019 conteve a acelerada redução do número de sindicalizados. Segundo o editorial, mudanças na legislação trabalhista, como o fim do chamado

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

imposto sindical, e nas regras previdenciárias, que aceleraram os pedidos de aposentadoria, evidenciaram o problema que o sindicalismo brasileiro já enfrentava⁷.

Logo, torna-se evidente que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista fizeram com que o Brasil perdesse expressivo número de trabalhadores filiados a entidades, reduzindo a defesa dos direitos dos trabalhadores, prejudicando o desempenho da missão sindicalista, buscando sua desarticulação e seu enfraquecimento. A Reforma Trabalhista atuou, portanto, na contramão da plena garantia da liberdade sindical.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a garantia da liberdade sindical diante das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, é possível verificar que tais alterações proporcionaram o enfraquecimento dos sindicatos, reduzindo a defesa dos direitos dos trabalhadores, atuando, portanto, na contramão de sua integral proteção.

Estudou-se, em primeiro momento, as principais disposições da OIT a respeito da liberdade sindical, a relação desse princípio com os direitos humanos fundamentais, suas dimensões e funções e, por fim, o contexto histórico do sindicalismo no Brasil. A partir disso, ressaltou-se que, diante das diferentes dimensões da liberdade sindical, malgrado haja a dificuldade em identificar um consenso a respeito de quais são todas as funções do sindicato, é possível identificar que esses limites historicamente alteram-se conforme o grau de democracia vivenciado pelo Estado. Logo, não há consenso entre os doutrinadores pesquisados sobre as funções típicas e imprescindíveis do sindicato, porém reconhece-se um conteúdo mínimo para o desenvolvimento das atividades sindicais.

Ademais, foi estudado o contexto histórico do sindicalismo no Brasil, explicitando que a construção do atual modelo sindical foi iniciada na década de 1930, limitando

⁷ Sindicatos perdem filiados e importância. O Estado de S. Paulo, Opinião, São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://opinioao.estadao.com.br/noticias/editorial-economico,sindicatos-perdem-filiados-e-importancia,70003426616>>. Acesso em: 13 out. 2020.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

paulatinamente o exercício da liberdade sindical, e registrando que a Constituição de 1988 foi insuficiente para impedir o abandono integral do modelo corporativista preservado desde a década de 1930.

Diante disso, concluiu-se que a Reforma Trabalhista atua na contramão da plena garantia da liberdade sindical, após analisar, inicialmente, o contexto social, político e econômico que ensejou a publicação da Lei n. 13.467/2017, discorrendo sobre as consequências da não obrigatoriedade da contribuição sindical, e explicando como a Reforma Trabalhista provocou expressiva redução da representação dos trabalhadores.

Em complemento, cumpre salientar que um dos principais efeitos das alterações provocadas pela Reforma Trabalhista foi a desarticulação e o enfraquecimento dos sindicatos, que sofreram a perda de expressivo número de trabalhadores filiados, prejudicando o desempenho de suas atividades e limitando, assim, a busca por melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luiz Gustavo de; PAVELSKI, Ana Paula. **Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical**: tributo que persiste com caráter obrigatório. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 34-45, nov. 2017.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Sindicatos em libertad sindical**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1985.

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, educação e liberdade**. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

JUNIOR, Neivion Sérgio Lopes de Souza. **Crise do capital, contrarreforma trabalhista e luta de classes no Brasil**. Dissertação (Pós-Graduação em Política Social), Universidade de Brasília (UNB), Instituto de Ciências Humanas, Departamento de Serviço Social, Brasília, 2019.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 5ª ed. Madrid: Tecnos, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e sindicatos**. São Paulo: Ática, 1990.

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

SALA FRANCO, Tomás; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. **Derecho sindical**. 3ª ed. Valencia: TirantloBlanch, 1994.

SCORSFAVA, Álysson Feitosa Torquato. **Desafios do sindicalismo: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista**. Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), Brasília, p. 167-203, 2019. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/desafios-do-sindicalismo-deveres-vedacoes-e-custeio-dos-sindicatos-pos-reforma-trabalhista/at_download/file>. Acesso em: 13 out. 2020.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. **Assistência jurídica gratuita como direito fundamental social diante da liberdade de exercício de funções sindicais**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

_____. **Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 69, n. 2, p. 120-138, jul./dez. 2003.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p31-55>

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Liberdade sindical e direitos humanos**. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília, v. 16, n. 31, p. 47-66, mar. 2006.

SILVEIRA, Daniel. **Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE**. G1, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 13 out. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). **Curso de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. 3.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **Introducción a la libertad sindical**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela, Caracas, v. 39, n. 91, p. 225-270, 1994.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ALVARES DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces, 1994.