



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

CAROLINA FONSECA FREITAS

**AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017
NO DIREITO SINDICAL: CONCESSÃO DA LIBERDADE
SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL?**

Salvador
2018

CAROLINA FONSECA FREITAS

**AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017
NO DIREITO SINDICAL: CONCESSÃO DA LIBERDADE
SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL?**

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, apresentada à Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

CAROLINA FONSECA FREITAS

AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 NO DIREITO SINDICAL: CONCESSÃO DA LIBERDADE SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL?

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em
Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2018

A Deus, primeiramente.

Aos meus pais, Isabel e Wellington, por todo o amor e dedicação.

A minha irmã Gabriela, pelo companheirismo.

Ao meu avô, por todo o carinho e preocupação.

Ao meu namorado, por todo o apoio que me garantiu.

Aos meus amigos.

AGRADECIMENTOS

Reunir, mais uma vez, as pessoas que contribuíram para a minha formação e formular um agradecimento seria uma tarefa árdua, posto que os agradecimentos ficariam maiores do que a própria monografia. O mérito, portanto, do presente trabalho não apenas pertence a mim, posto que foi fruto de uma série de acontecimentos durante a minha vida.

A priori, gostaria de agradecer a Deus, por me oportunizar a continuidade de um sonho. Obrigado por me guiar, me apoiar e me fazer acreditar a seguir nesta conquista!

Agradeço ainda aos meus pais, que já seriam especiais por me darem o dom da vida, mas que não se contentaram com este único evento. Vocês ainda deram amor, carinho, conforto e cultivaram em mim todos os valores indispensáveis à minha vida, abrindo as portas para o meu futuro, enquanto, muitas vezes sacrificavam os seus sonhos em nome dos meus. Vocês não são apenas meus pais. São a minha base e meus maiores exemplos.

A minha irmã, sou eternamente grata pela paciência e pelo companheirismo. Obrigada por dividir a minha vida comigo e me ensinar que dividir nem sempre representa perder uma parte. Afinal, as conquistas também são divididas! E essa é uma das quais eu divido com você.

Ao meu avô, por toda a atenção, zelo e carinho. Agradeço pelo café quente, sempre que precisei, pelo colo, pela simplicidade, pela ajuda, e por acreditar em mim. Obrigada por abdicar das suas vontades em nome das minhas e por querer sempre o meu melhor. Agradeço por todas as buscas no colégio no horário cronometrado, por fazer as minhas vontades e por ser o meu exemplo. Mas que sorte a minha por vir ao mundo com 2 (dois) pais!

Ao meu namorado, pelo carinho, paciência e compreensão. Você conseguiu fazer com que as coisas se tornassem mais fáceis quando tudo parecia ser impossível. Obrigado por todas as oitavas, mesmo que repetidas, por todos os conselhos, e, por me compreender e me aceitar, me ajudando a chegar cada vez mais próximo ao equilíbrio diante de todas as dificuldades.

Aos meus amigos, pelo companheirismo. Os momentos de desespero compartilhado jamais seriam os mesmos se não fossem com vocês.

Aos meus queridos professores, agradeço por todo o aprendizado, de um conhecimento que guardarei para toda a vida.

Aos estágios em que estive. Ao meu trabalho, por me ensinar os primeiros passos na advocacia, bem como, aos grandes amigos que fiz neles.

Não importa quanto tempo passe: sou eternamente grata a todos vocês! Essa vitória é nossa!

“Fundamental de todo Direito político, que os povos deram a si mesmos chefes para defender sua liberdade e não para os sujeitar, (se temos um príncipe - dizia Plínio a Trajano, é para nos preservar de ter um senhor), afirma que, relativamente à liberdade, ocorre o mesmo que com a inocência e a virtude ‘cujo preço, só se sabe quando as gozamos nós mesmos e cujo gosto se perde logo que as perdemos’”

(J. J. Rousseau - Discurso sobre as Ciências e as Artes e sobre a Origem da Designação)

“Diante desse quadro, a cruciante dúvida se impõe: para que proteção? Que proteção é essa, que na realidade desprotege? É a proteção do amigo urso, presente de grego, abraço de tamanduá... É a proteção que fortalece o protetor e debilita o protegido!”

(Arion Sayão Romita)

RESUMO

As organizações entre humanos sempre dependeram de 2 fatores concomitantes: o impulso associativo natural agregado à vontade humana. E, dentro, deste contexto, o trabalho se demonstrou na história como fator de agregação humana, ganhando importância com o advento da Revolução Industrial. Os trabalhadores submetidos às mesmas condições de emprego observaram que podiam se reunir e obter melhorias nas condições de trabalho. A força que essa associação obteve fez com que houvessem triunfos na proteção do trabalhador, de forma que o Estado passou a reconhecer as referidas entidades. Tal tendência foi observada, inclusive, pela ordem internacional, com a criação da OIT, posto que uma das suas principais diretrizes seria a implementação da liberdade sindical, criando, para tanto, convenções a serem seguidas para que seja firmado um sindicalismo sadio, dentre as quais encontram-se a Convenção nº 87 e 98. Contudo, a referida tendência foi rompida com o advento dos regimes totalitários. Na Itália, no Governo de Mussolini, foi implementado o sindicato *longa manos* do Estado, similar ao criado pelo Governo Brasileiro da Era Vargas. Houve a implementação da unicidade sindical, da contribuição sindical compulsória, do enquadramento sindical obrigatório e prévio, e configuração de um controle estatal sob a atuação sindical. Com a redemocratização italiana, entretanto, houve um viés positivo de implementação das diretrizes da OIT. Todavia, no Brasil, a redemocratização de 1988 não significou um movimento positivo em prol da configuração de um sindicalismo sadio, e de uma liberdade sindical integral conforme previsto pela OIT. O Brasil manteve, portanto, diversas amarras do modelo corporativista, apenas mitigando-o. Neste sentido, para favorecer o sindicalismo autônomo no Brasil, seria necessário afastar critérios como a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e o enquadramento por categorias. A Lei 13.467/2017, por sua vez, apresentou reformas ao modelo sindical outrora implementado no país, posto que priorizou o negociado sob o legislado, afastou o controle do Poder Judiciário da negociação coletiva, extinguiu a contribuição sindical obrigatória e criou a comissão de representação dos trabalhadores. Contudo, ao manter a unicidade sindical e o enquadramento por categorias, o referido modelo implementa a continuidade da concessão de uma liberdade sindical parcial, apenas com uma nova moldura. O modelo, portanto, é tão prejudicial quanto o anterior, posto que enfraqueceu os sindicatos.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho; Liberdade Sindical; Reforma sindical; Lei 13.467/2017.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ampl.	Ampliada
art.	Artigo
atual.	Atualizada
CF/88	Constituição Federal da República de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº	Número
OIT	Organização Internacional dos Trabalhadores
p.	Página
RO	Recurso Ordinário
rev.	Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
v.	Volume

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DA CRIAÇÃO DOS SINDICATOS À LIBERDADE SINDICAL PLENA: A TENDÊNCIA MUNDIAL DE CONCRETIZAÇÃO DAS DIRETRIZES DA OIT	17
2.1 DO SURGIMENTO DAS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAS: O IMPULSO ASSOCIATIVO NATURAL AGREGADO À CONSCIÊNCIA HUMANA	19
2.2 DO SURGIMENTO DAS ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	20
2.2.1 Da Criação das Corporações de Ofício	21
2.2.2 Da criação dos sindicatos	23
2.3 A CONSOLIDAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL NO PANORAMA INTERNACIONAL	25
2.3.1 Convenção nº 87 da OIT: Liberdade sindical e proteção do direito sindical.....	27
2.3.2 Convenção nº 98 da OIT: do direito de organização e de negociação coletiva	32
2.4. DA RETRAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E A APARIÇÃO DOS REGIMES TOTALITÁRIOS	34
2.4.1 O sindicato no sistema fascista italiano	35
2.4.2 Da redemocratização italiana	39
3 DA CONSTRUÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO E A REDEMOCRATIZAÇÃO DE 1988	43
3.1 DA CRIAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL.....	43
3.1.1 Do Império à República do Café-com-leite: das manifestações incipientes de organizações profissionais	44
3.1.2 Da Revolução de 1930 e a construção do sindicato de colaboração.....	48
3.1.3 O hiato da experiência pluralista advinda da Constituição Federal de 1934	53
3.1.4 Do Golpe do Estado Novo e o sindicato oficialista.....	56
3.1.5 Do fim da Era Vargas ao Golpe Militar. A manutenção da estrutura sindical estadonovista	62
3.1.6 Redemocratização de 1988 e o neocorporativismo sindical	64
3.1.6.1 Dos avanços e retrocessos democráticos: a formação da liberdade sindical parcial ...	62
<i>3.1.6.1.1 Dos avanços e retrocessos na liberdade de criação dos sindicatos</i>	<i>66</i>
<i>3.1.6.1.2 Dos avanços e retrocessos na liberdade de filiação</i>	<i>70</i>

3.1.6.1.3 <i>Dos avanços e retrocessos na liberdade sindical de participação e de atividade sindical</i>	71
3.1.6.1.4 <i>Dos avanços e retrocessos da liberdade sindical de auto-organização</i>	74
3.2 A NECESSIDADE DE EXTINÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL	76
3.3 AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS VERTICAIS E AS ASSOCIAÇÕES INTERSETORIAIS E INTERCATEGORIAIS	79
3.4 A NECESSIDADE DE EXTINÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA	81

4 A REFORMA DO SINDICALISMO BRASILEIRO IMPLEMENTADA PELA LEI Nº 13.467/2017: A CONCESSÃO DA LIBERDADE SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL?

4.1 ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 AO SINDICALISMO BRASILEIRO.....	86
4.1.1 Prevalência do negociado sobre o legislado.....	88
4.1.1.1 O sistema originário de proteção do trabalhador e ausência de hierarquização das normas trabalhistas: negociação coletiva e adequação setorial negociada	89
4.1.1.2 Controvérsias do modelo pré-reforma: a intervenção do Poder Judiciário na adequação setorial negociada	92
4.1.1.3 Fixação dos objetos que se veda a negociação plena: a priorização da autonomia coletiva privada em prol das normas heterônomas.....	94
4.1.1.4 Afastamento do poder judiciário: aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva	97
4.1.2 Extinção da contribuição sindical compulsória	98
4.1.2.1 Posicionamento favorável da OIT à extinção da contribuição sindical compulsória no Brasil.....	101
4.1.2.2 Posição do STF: a constitucionalidade da supressão da contribuição sindical compulsória	103
4.1.3 A Comissão de representação de trabalhadores na empresa	106
4.2 MANUTENÇÕES DO ANTIGO REGIME	108
4.3 ANÁLISE DO NOVO MODELO SINDICAL BRASILEIRO QUANTO À IMPLEMENTAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL	109
CONCLUSÃO.....	114

REFERÊNCIAS	118
--------------------------	------------

1 INTRODUÇÃO

A história de todas as sociedades sempre foi acompanhada de uma ininterrupta luta de classes. No Direito do Trabalho, por consequência, não poderia ser diferente. O referido ramo do direito é marcado pela colisão eterna entre capital e proletariado, classes diametralmente opostas, mas que necessitam aprender a conviver neste estado infundável de discordância.

O desacordo entre ambas as classes não é recente, e provém desde à época da Revolução Industrial. A burguesia compreendeu que podia explorar aos moldes do capitalismo selvagem, extravasar a forma de aproveitamento da mão de obra e obter gradativamente maior lucro. Em contraponto, o convívio fabril dos operários, de modo cada vez mais exaustivo, conduziu os empregados a se reunirem, paulatinamente, de forma mais maciça.

Neste sentido, verifica-se que a burguesia, na tentativa de prosperar financeiramente e expandir os seus mercados, criou uma fonte produtiva forte, capaz de, contraditoriamente, frear os avanços do próprio capitalismo. Os empregados, portanto, reunidos, perceberam que podiam ter voz e alterar o panorama exploratório vigente, de modo a obter melhores condições de trabalho. Estava aberto o palco para as primeiras reivindicações obreiras.

Dentro deste contexto, os conglomerados de trabalhadores passaram a ser organizar, criando uma instituição forte, que defendesse os direitos trabalhistas comuns daquele grupo. Mesmo sem o reconhecimento desta instituição pelo Estado, as primeiras alterações no modelo exploratório foram conquistadas.

Nesta senda, o Estado passa a reconhecer e a regulamentar os primeiros direitos trabalhistas, como forma de minorar as insurgências contra a burguesia, reduzir os déficits ocorridos com a economia e afastar a ideologia do Manifesto Comunista. E, por entender que a instituição organizada pelos trabalhadores ainda oferecia riscos, o Governo optou por reconhecê-la, e, em contrapartida, regulá-la.

Neste sentido, a proteção destas entidades adquiriu um patamar internacional, com a criação da OIT, organismo que assegura a liberdade sindical como um dos seus postulados, a fim de garantir, de fato, o princípio tuitivo do trabalhador. Afinal, as entidades representativas dos trabalhadores possuíam um poder de barganha frente ao capital.

Entretanto, a história demonstra que em diversos países, a sistematização do conglomerado de trabalhadores não ocorreu de forma a aumentar o poder dessa entidade, mas como forma de

criar balizas ao crescimento dessa instituição. A intenção, em verdade, era criar mecanismos de controle estatais para controlar o funcionamento, criação, leia-se, monitorar o exercício das atividades desses conglomerados, determinando, inclusive, os seus dirigentes. Tal fato, inclusive, foi agravado pela insurgência dos regimes totalitários.

No Direito Italiano, por exemplo, o Governo de Mussolini estabeleceu um sistema sindical corporativista, de forma que a entidade representativa dos trabalhadores deveriam ser consideradas como um *longa manos* do Estado.

No Direito Brasileiro, por sua vez, também foi notória a intenção de criar os sindicatos de Estado. A ideia de Getúlio Vargas na regulação dessas entidades jamais foi a de cooperar com o aumento do poder desses conglomerados, mas como forma de tolher a liberdade e autonomia sindical, nomeando os seus dirigentes e definindo quais os sindicatos seriam reconhecidos pelo Estado como representantes dos trabalhadores.

Ora, o referido Presidente intitulado como “pai dos pobres” consagrou a existência de diversos direitos à classe trabalhadora ao consolidá-los na CLT. Porém, de modo simultâneo e contraditório, retirou o poder dos principais atores sociais para desenvolver os direitos dos empregados, atuando, portanto, na contramão das previsões da OIT.

Verificou-se, portanto, que, no que toca ao sindicalismo brasileiro, as previsões normativas contidas na CLT concediam uma proteção que, na realidade, desprotegeria o trabalhador, tendo em vista que retiraria dos atores sociais a sua autonomia e liberdade. Afinal, foi por meio das organizações das classes trabalhadoras que se obtiveram melhores nas condições de labor. Como se poderia, por sua vez, ratificar a limitação do poder dessas entidades?

Contudo, países que viveram histórias semelhantes à brasileira, posto que também passaram por períodos de regimes totalitários que pregavam os sindicatos de Estado, reverteram o seu histórico, ratificaram as diretrizes da OIT e passaram a desenvolver modelos sindicais que concretizassem de forma plena a liberdade e autonomia sindical prevista pela OIT. Observa-se, portanto, que é possível trilhar um caminho que afaste esse quadro de desproteção dos atores sociais trabalhistas. E os percalços ultrapassados por estes países podem servir de exemplo para o Brasil.

Entretanto, mesmo com a redemocratização do Brasil, a própria Constituição Federal de 1988 permaneceu prevendo institutos reflexos dos sindicatos de Estado outorgados na Era Vargas. O Brasil continua sem dar importância à ratificação da Convenção nº 87 da OIT,

estabelecendo um modelo sindical incompatível com a consagração da liberdade sindical plena e da autonomia sindical.

Neste sentido, o presente trabalho possui o objetivo de fazer uma análise histórico do direito comparado de países que possuíram uma realidade semelhante à brasileira, passando por regimes totalitários, e que hodiernamente pregam pela ratificação dos postulados da Convenção nº 87 da OIT. Para tanto, ainda analisará o conteúdo previsto pelo referido diploma para desenvolver a liberdade e autonomia sindical plena, afinal, a referida convenção foi criada especificamente com este objetivo.

Em consequência, o trabalho em questão ainda analisará o histórico sindical brasileiro, as inconsistências mantidas no sistema brasileiro que impedem a ratificação dos postulados da Convenção nº 87 da OIT e o desenvolvimento dos modelos sindicais observados em países que também passaram por regimes totalitários. Deste modo, verificará a necessidade de reformulação do direito sindical brasileiro como forma de adequar-se à Convenção nº 87 da OIT, e por sua vez, ratificar o princípio da proteção ao trabalhador.

Observa-se, entretanto, que o direito sindical brasileiro sofreu reformas com a Lei nº 13.467/2017, diploma normativo da reforma trabalhista, o qual trouxe, desde já, alterações importantes para o sindicalismo. Diversas dessas alterações foram intituladas como necessárias, tendo em vista a vontade de compatibilizar os direitos trabalhistas com a realidade hodierna, tendo em vista que o diploma normativo celetista era datado de 1943, não acompanhando as mudanças econômicas, sociais e políticas.

Contudo, o presente estudo analisará se as referidas mudanças foram prejudiciais ou se há cooperação com o desenvolvimento e concretização da liberdade sindical plena. Afinal, o caminho que o Brasil está trilhando favorece o terreno para um sindicalismo de fato, ou é, mais uma vez, uma forma de ratificar o sindicalismo de Estado? É preciso estudar as mudanças sem seu conjunto, para que se possa obter uma conclusão.

Nesta senda, o referido trabalho passará por 3 (três) capítulos. O primeiro analisará o histórico do sindicalismo mundial, a tendência de concretização da Convenção nº 87 da OIT, analisando, para tanto, os postulados do referido diploma normativo. Entretanto, trará a análise da ruptura do progressismo da liberdade sindical no regime italiano corporativo, similar ao brasileiro, que, após o processo de redemocratização, alcançou um viés positivo na implementação do sindicalismo sadio.

Por sua vez, no segundo capítulo, será estudado o histórico do sindicalismo brasileiro, as amarras do sindicalismo de Estado e a necessidade de mudança para ratificar o princípio da proteção ao trabalhador.

Por último, serão analisados pontos importantes que refletem no direito sindical brasileiro em face das alterações dadas pela Lei nº 13.467/2017, verificando, para tanto, os benefícios e os prejuízos das modificações, em consonância, inclusive, com os entendimentos dos Tribunais Pátrios e da própria OIT acerca das transformações.

2 DA CRIAÇÃO DOS SINDICATOS À LIBERDADE SINDICAL PLENA: A TENDÊNCIA MUNDIAL DE CONCRETIZAÇÃO DAS DIRETRIZES DA OIT

No curso de sua obra, “A Política – livro I”, Aristóteles descreveu que o homem é por natureza um animal social, posto que foi destinado a viver em sociedade¹. Neste contexto, o referido filósofo descreve que o homem, por natureza, não conseguiria viver isolado, tendo em vista que isso só poderia ocorrer em 2 (duas) hipóteses: ora por ser um animal selvagem, ora por estar acima da humanidade, sendo considerado como um Deus².

A história não demonstrou um sentido diferente daquele narrado pelo filósofo, apenas ratificou que, além do impulso associativo natural de agregação entre os homens, ainda haveria o fator da vontade humana para ocasionar o agrupamento. Neste contexto, o curso da história certifica que, paulatinamente, o homem aperfeiçoou a sua característica de ser social, e percebeu, através dos tempos, a força que a união entre os homens possuía, firmando associações cada vez mais organizadas.

Dentre os grupos sociais criados, o homem optou por agregar-se pela profissão exercida. Inicialmente, essas entidades tinham o intuito de mero assistencialismo dos seus participantes, sendo muitas vezes construídas para atingir finalidades meramente estatais, consoante destaca José Carlos Arouca³.

Contudo, com a Revolução Industrial, houve o aparecimento de uma nova espécie de trabalho, a relação de emprego, a qual possuía de um lado o empregador, dono dos meios de produção e capital, e, no outro polo, o empregado, membro mais frágil da relação, posto que possuía poderes menos avantajados para articular a contratação.

Dentro desta nova realidade, surgem os principais agrupamentos humanos concernentes à agregação pela profissão exercida: os sindicatos. Ora, os operários verificaram que, por viverem submetidos à mesma realidade exploratória, poderiam se reunir e adquirir melhores condições de vida, e, com isso, contrariar o quanto pregava o capitalismo selvagem do século XVIII. Ou seja, além dos fins assistencialistas, típico dos agrupamentos humanos firmados de acordo com a profissão exercida, estes grupos serviram para dirimir a colisão entre interesses dos empregados e dos empregadores, minimizando, para tanto, o desequilíbrio dessa relação.

¹ ARISTÓTELES. **A política**. São Paulo: Martin Claret, 2017, p. 30-31.

² *Ibidem*, p. 30-31.

³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016, p. 14.

O Direito do Trabalho, como diz, surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. E tem um ponto de partida inconfundível: a união dos trabalhadores. Por isso conclui que 'direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário'⁴.

Por óbvio que a criação destas entidades não foi uníssona, tendo em vista que contrariava os interesses de outros grupos sociais da época. Mas a potência que estas entidades adquiriram não poderia ser afastada pelo mero livre arbítrio dos grupos divergentes. Pelo contrário, o Governo entendeu que melhor do que proibir a sua criação era regulamentar esses grupos como forma de minimizar os efeitos inerentes da luta de classes previstos por Marx e Engels no Manifesto Comunista.

Por consequência, o Estado assumiu o papel de reconhecer as uniões de trabalhadores, bem como, garantir a existência de um rol mínimo de direitos para a relação empregatícia. A Inglaterra foi a pioneira tanto no reconhecimento de direitos juslaborais⁵, como na legalização da formação de associações profissionais para dirimir os embates diretos entre trabalhadores e empregadores⁶.

O progressismo no reconhecimento dessas entidades foi crescente, sendo, inclusive, incorporado como um dos postulados da OIT a consagração da liberdade plena destes agrupamentos. Neste contexto, são criadas as Convenções de nº 87 e 98, ligadas à esta temática.

Contudo, o movimento progressista de concretização da liberdade sindical não foi uniforme em todo o globo. Houve a adoção de 2 (dois) modelos distintos acerca deste reconhecimento: o primeiro deles seria o da via negocial, o qual compreenderia que os sindicatos seriam os órgãos representativos dos trabalhadores, sendo, portanto, livres para entabular os termos e condições da relação jurídica. O segundo modelo, por sua vez, seria o da via intervencionista, no qual o Estado descreveria quais são os direitos e prescreveria as funções e limites de atuação sindical.

Interessa ressaltar, nesse esforço da evolução do Direito do Trabalho no mundo, que são identificáveis duas vertentes distintas de política social, e que muitas vezes se fazem antagônicas, daí a sua importância histórica. Há países, em menor número, nos quais a coalisão dos trabalhadores, ajudada ou não pela coalisão dos empregadores, despontou como a solução preferencial para os problemas trabalhistas, que eram, em suma, o da exploração do mais fraco pelo mais forte. Parafraseando um provérbio oriental, o sindicato foi o gigante sobre cujos ombros pousou o anão, o trabalhador, tornando-se às vezes mais forte que o outro gigante, a empresa. A outra vertente, mais caudalosa, é a dos países que deram igual ou maior

⁴ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016, p. 27.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 7.

⁶ *Ibidem*, p. 780-781.

importância à intervenção estatal em favor dos trabalhadores, através de inúmeras instituições e leis protetoras. O gigante Estado abandonou a sua institucional imparcialidade para tomar a defesa da classe trabalhadora⁷.

Neste contexto, em diversos países, ao invés de se obter um progresso na via negocial e reconhecimento do sindicato, se observou, um movimento em sentido contrário. Com o ingresso dos regimes totalitários em países como Itália e Brasil, a tendência foi de regulamentação dos sindicatos de forma a tolher a sua liberdade, com reconhecimento apenas dos sindicatos de Estado. Assim, o direito sindical permaneceu por décadas baseado nas limitações do Estado, interrompendo o seu desenvolvimento em diversos países do globo.

Com a redemocratização, entretanto, a propensão de diversos países foi de tentar adequar-se ao quanto previsto pelas Convenções da OIT acerca do sindicalismo. Contudo, circunstâncias diversas diferenciaram o modelo sindical aplicado em cada país, bem como, o grau de desenvolvimento da liberdade e autonomia sindical atingidos.

O referido capítulo, portanto, visa demonstrar os postulados firmados pela OIT para consagrar um sindicalismo de fato, e os avanços já obtido em países que passaram por situações semelhantes à Brasileira, vez que também sofreram com o modelo corporativista.

Isso porque, mesmo com a redemocratização, o Brasil não desenvolveu diversos pontos destacados pela OIT no seu modelo de sindicalismo pleno, o que é demonstrado, inclusive, pela permanência na não ratificação da principal convenção atinente à liberdade sindical: a Convenção nº 87 da OIT.

Neste contexto, o referido capítulo observará a concretização da liberdade sindical e da autonomia sindical plena como tendência mundial, analisando o grau de desenvolvimento e o modelo sindical adotado na Itália, país que passou pela adoção do regime totalitário fascista, situação idêntica à Brasileira.

Isso porque, para identificar as soluções dos problemas atuais, é necessário observar os passos da história. Consoante destaca o orador romano Cícero, a história seria a “*magistra vitae*”⁸, posto que essa ciência demonstra as soluções adotadas no passado e suas consequências, sendo possível construir as soluções para os problemas do presente.

⁷ BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. v. 1, São Paulo: LTr, 1989, p. 15-16.

⁸ CATROGA, Fernando. Ainda será a História Mestre da Vida? **Estudos Ibero-Americanos**. PUCRS. Rio Grande do Sul, v. 32, n. 0, 2006. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/viewFile/1347/1052> Acesso em: 02 fev. 2016, p. 14.

Nesta senda, para entender os problemas do direito sindical brasileiro, é necessário fazer uma análise comparada da história do sindicalismo mundial. Afinal, se existem países que passaram por situações semelhantes, e que já atingiram um grau maior de concretização dos postulados pregados pela OIT acerca da liberdade sindical, o que falta mudar para o Brasil garantir a liberdade sindical plena?

2.1 DO SURGIMENTO DAS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAS: O IMPULSO ASSOCIATIVO NATURAL AGREGADO À CONSCIÊNCIA HUMANA

Através dos tempos, o homem foi aprimorando a sua característica natural de ser um animal social e político. Ou seja, a história demonstra que o homem, na sua essência, possui a necessidade de conglomerar-se com outros homens.

Na sua obra “A Política”, Aristóteles bem descreve essa evolução do ser humano em aglutinar-se, inicialmente por conta da necessidade de reprodução, unindo o homem e a mulher, e, para a conservação das espécies, unindo o ser que ordena ao que obedece⁹.

O referido filósofo ainda destaca que a dupla união do homem e da mulher, e daquele que ordena com o que obedece, constituiria a família, organizada para garantir o abastecimento das necessidades diárias. Por sua vez, a reunião de famílias com o objetivo mais amplo constituiria a aldeia, e, a reunião de aldeias, conseqüentemente, com o objetivo de satisfazer todas as necessidades do homem, constituiria as cidades, forma mais elevada de comunidade¹⁰.

Neste sentido, na visão de Aristóteles, o homem não existira isoladamente, sendo sempre a parte de um todo. Contudo, o referido Autor não vislumbra a possibilidade de surgimento de conglomerados de outras formas, até porque, à época em que escreveu a referida obra, não se observava a existência de outras formas relevantes de união dos homens.

Na época moderna, entretanto, surgem os contratualistas, que divergem do pensamento aristotélico, posto que há a negativa do impulso associativo natural. Thomas Hobbes, por exemplos, na sua obra, o *Leviatã*, defendia que o homem seria um ser mau e antissocial, e que vivia em constante estado de guerra, sendo necessário que os homens fizessem um contrato entre si, transferindo para alguém o poder de se autogovernarem a fim de estabelecer a ordem

⁹ ARISTÓTELES. *A política*. São Paulo: Martin Claret, 2017, p. 28-29.

¹⁰ *Ibidem*, p. 29-30.

social¹¹. Neste sentido, o impulso associativo decorria da consciência humana, e não da sua natureza.

Entretanto, verifica-se que as teorias não são auto excludentes. A união entre os homens decorre, de fato, de uma necessidade para desenvolver-se, contudo, não exclui a consciência humana para que os conglomerados sejam formados.

Ante o exposto, entendemos que a sociedade é fruto da própria natureza humana, de uma necessidade natural de interação. O homem tem necessidade material e espiritual de conviver com seus semelhantes, de se desenvolver e de se completar. No entanto, essa interdependência recíproca não exclui a participação da consciência ou da vontade humana. Consciente de que necessita da vida social o indivíduo procura melhorá-la e torná-la mais viável. A sociedade, em suma, seria o produto de um impulso natural conjugado com a vontade e consciência humana¹².

Observa-se, portanto, que o homem possui a característica intrínseca de reunir-se com outros homens, de acordo com seus interesses e necessidades. Porém, essa característica apenas será aplicada se também estiver associada à vontade humana de reunião, à consciência de que juntar-se pode ser um meio de favorecer a concretização de interesses comuns.

2.2 DO SURGIMENTO DAS ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS

A história do trabalho em si passou por diversas fases. Inicialmente, visava-se apenas a subsistência. Posteriormente, entretanto, passou-se a utilizar o trabalho escravo, com a utilização dos presos de guerra. No regime feudal, por sua vez, utilizava-se ainda a servidão, sendo obrigação do servo o cultivo da terra¹³.

Ora, se existiam homens com a mesma profissão ou atividade profissional e interesses semelhantes, pela teoria do impulso associativo natural acrescida à consciência humana, seria espontânea a sua organização para defender os ideais comuns. Luciano Martinez assevera que o exercício de atividade comum se destacou, na história, como um dos mais relevantes fatores de aglutinação social, conforme transcrição abaixo:

As afirmativas ora expendidas reportam este estudo a diversos fatos da vida laboral: a coalizão dos *trabalhadores* na Antiguidade; a fuga dos servos das áreas dominadas pelos senhores da terra; a união dos trabalhadores egressos dos campos em corporações de ofício; e, ainda, a reação desses trabalhadores contra os mestres das corporações. Em todas essas situações históricas, a união, produzida pela

¹¹ FORTES, Wanessa Mota Freitas. **Sociedade, direito e controle social**. Retirado de: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8675>. 8 jul. 2018.

¹² *Ibidem*.

¹³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 1-7.

necessidade de defesa contra as adversidades comuns, revelou-se como elemento de destaque para a superação dos infortúnios. A solidariedade, em todas essas situações, foi (e sempre será) o remédio social para o enfrentamento da operação¹⁴.

Conforme suscitado por José Carlos Arouca¹⁵, a história demonstra passagens de organizações profissionais vagas, nem sempre comprovadas, na maioria das vezes com fins assistenciais ou firmadas por ordem do Estado. Contudo, 2 (duas) delas se destacaram: as corporações de ofício e os sindicatos, os quais serão objeto do presente capítulo.

2.2.1 Da criação das Corporações de Ofício

Conforme leciona Arnaldo Sussekind, com a derrocada do regime feudal, os trabalhadores livres passaram a se agrupar em grêmios, formando, paulatinamente, um instrumento importante de produção econômica. Para o Autor, estes grêmios passaram a organizar pessoas da mesma profissão, sendo conhecidos como Corporações de Ofício¹⁶.

Sérgio Pinto Martins afirma que estas instituições possuíam 3 (três) características: “(a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção”¹⁷.

José Carlos Arouca¹⁸, por sua vez, destaca que essas entidades tinham o intuito de representar o poder econômico e dividir o povo. Isso porque, consoante destaca Sérgio Pinto Martins¹⁹, as Corporações de Ofício possuíam 3 (três) tipos de membros. O primeiro deles era o mestre, que era proprietário das oficinas. Em segundo lugar, existiam os companheiros, os quais eram constituídos de trabalhadores livres, grau intermediário. Por último, existiam os aprendizes, pessoas que recebiam dos mestres o ensinamento do ofício ou profissão a ser exercido.

O Autor, entretanto, destaca que havia uma dificuldade de alteração dessa hierarquia. O aprendiz apenas passava para o status de companheiro se superasse os ensinamentos do mestre. O companheiro, entretanto, apenas se tornava mestre em caso de aprovação de exame

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 733.

¹⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016, p. 14.

¹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 8.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 4-5.

¹⁸ AROUCA, José Carlos, *loc. cit.*

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, *loc. cit.*

de obra-mestra, com pagamento da taxa para a sua realização, ou em caso de contrair matrimônio com a filha do mestre ou com a viúva de um mestre²⁰.

Por este motivo, Sérgio Pinto Martins afirma que, embora houvesse nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador, a finalidade era concretizar os interesses das corporações de ofício do que garantir a proteção dos trabalhadores²¹.

Por certo que essa leitura só foi possível com a consagração dos conceitos delimitadores dos conflitos de classe formados, sobretudo, pelos teóricos coletivistas dos séculos XVIII e XIX, mas parece completamente antinatural a preservação de uma instituição de cunho associativo para abrigar interesses classicamente antagônicos. Não por acaso, o objetivo principal das corporações não era a proteção social aos trabalhadores, senão somente a manutenção da reserva de mercado em determinados ramos produtivos e a preservação de uma instituição de cunho associativo para abrigar interesses classicamente antagônicos²².

Contudo, a dificuldade de ascensão dos companheiros à maestria, bem como, a grande dependência entre os aprendizes e companheiros ao mestre, fez com que as insurgências quanto a este modelo crescessem. Os companheiros passaram a se reunir nas *Compagnonnage*, associações que o Arnaldo Sussekind considera como percussoras dos sindicatos²³.

O Autor supraindicado afirma que, associado ao acirramento entre mestres e companheiros, houve o declínio das Corporações de Ofício pela expansão do mercantilismo, pelo fortalecimento dos Estados Nacionais que passaram a subordinar as Corporações de Ofício ao poder real, e pela consagração da era individualista, que prezava pela liberdade, sendo contrária à toda manifestação associativa²⁴.

Neste contexto, o Estado passou a pregar pela proibição de associações, greves e manifestações de trabalhadores, extinguindo, portanto, as Corporações de Ofício, ou qualquer organização que não privilegiasse a defesa da livre empresa e iniciativa privadas. Na França, por exemplo, houve aplicação da Lei de Le Chapelier, em 1791, a qual previa que:

(1) A eliminação de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; (2) os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registro, tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 4.

²¹ *Ibidem*, p. 4

²² DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista**. 2014. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 21.

²³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 9.

²⁴ *Ibidem*, p. 9-10.

comuns; (3) fica proibido a todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poderão respondê-la; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que forem tomadas²⁵.

Segundo Luciano Martinez, na Inglaterra, por sua vez, houve o *Combination Act*, em 1799, que proibiu associações de trabalhadores livres, e, posteriormente, o *Sedition Meeting Act*, de 1817, que enquadrou a organização em grupos por profissão como crime de sedição ou conspiração²⁶.

Contudo, conforme salientado anteriormente, a associação humana faz parte da natureza intrínseca do homem, não podendo ser afastada quando é implementada a sua vontade de unir-se para concretizar ideais comuns. Neste sentido, mesmo com as proibições quanto ao associacionismo, não era possível inviabilizar a reunião entre os homens.

2.2.2 Da criação dos sindicatos

Ora, com a Revolução Industrial houve a alteração no panorama de produção, a concretização do sistema capitalista e a criação de um novo tipo de relação de trabalho, envolvendo, de um lado, o empregado operário, e, no outro polo, o empregador.

O referido trabalhador estava submetido a um regime exploratório desenfreado, sem limitação de tempo de trabalho e sem condições mínimas de labor. Ante à aplicação do Estado mão invisível de Adam Smith, não havia qualquer limitação ao regime exploratório, estando a cargo do empresário o poder de comandar a exploração, de acordo com os seus interesses. Gustavo Filipe Barbosa Garcia retrata o quadro exploratório vivido nesta época:

No início da Revolução Industrial os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores. No início do século XIX, na maioria dos países da Europa, a jornada de trabalho era por volta de 12 a 16 horas por dia, com grande utilização de mão de obra das mulheres e crianças²⁷.

Neste sentido, o convívio fabril intenso dos operários associado a condições indignas de trabalho fez com que o local de labor fosse um espaço para comunicação das insurgências do proletariado. Deste modo, as insatisfações comuns tornaram o ambiente de labor propício para

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 5-6.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 737.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 890.

as reuniões entre os operários. Era fácil, portanto, reunir os 2 (dois) fatores associativos: o impulso natural e a consciência humana.

Maurício Godinho Delgado²⁸ defende que o desenvolvimento das organizações sindicais ocorreu em fases. A primeira seria a fase da proibição sindical, tendo em vista que não era legalizado o associacionismo dos trabalhadores, conforme já asseverado no capítulo anterior, sendo, inclusive, tratado como crime e sofrendo as repercussões estatais pela sua prática. A segunda delas seria a fase da tolerância jurídica, com a descriminalização da reunião dos trabalhadores em organizações para a defesa dos seus interesses. Amauri Mascaro Nascimento bem destaca esta fase ao descrever que:

Em 1824, na Inglaterra, Place, com o auxílio do Partido Radical da Câmara dos Comuns, principalmente com o de Joseph Hume, conseguiu a aprovação de projeto dando existência legal aos sindicatos. Uma série de greves trouxe a revogação da medida em 1825. Em 1834, fundou-se a união dos *Grande Sindicatos Nacionais Consolidados*, congregando meio milhão de trabalhadores, inspirada por Robert Owen. Em 1850, foi organizado o *The Amalgamated Society of Engineers*, sindicato de âmbito nacional e não local, seguindo-se, na década de 1850-1860, a constituição de diversos órgãos nos mesmos moldes. Também, na França, gradativamente, consolidou-se o movimento sindical, inicialmente com as *sociétés de résistance*, na década de 1830-1840²⁹.

A terceira fase, por sua vez, seria a do “reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical”, presente na segunda metade do século XIX³⁰. Ora, conforme narrado por Amauri Mascaro, o reconhecimento oficial dos sindicatos teria ocorrido na Inglaterra, em 1871, com a Lei dos Sindicatos (Trade Union Act), enquanto que, na França, tal fato ocorreu em 1884, com a Lei de Waldeck-Rousseau³¹.

Por último, a quarta fase seria a da “sistematização e consolidação de todo o Direito do Trabalho”, e se estenderia de 1848 a 1919, momento em que houve a reunião dos diplomas acerca da liberdade sindical³².

Neste contexto, a história inglesa, a qual foi a pioneira na formação sindical por ter sido o berço da Revolução Industrial, repetiu-se em diversos países que ultrapassavam o desenvolvimento industrial. Maurício Godinho Delgado preleciona em mesmo sentido:

Mas ainda que se discorde quanto à data precisa do marco inicial de existência do sindicato (situando-o mais à frente, na evolução sócio-histórica do capitalismo inglês), ele está, sem dúvida, fixado na Inglaterra, no contexto de desenvolvimento

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1451-1452.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 57.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho, *loc. cit.*

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro, *loc. cit.*

³² DELGADO Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1451-1453.

da revolução industrial e da sociedade capitalista, daí espalhando-se para o restante da Europa Ocidental, norte dos Estados Unidos e, tempos depois, para outras partes do globo terrestre.³³

Com o reconhecimento da liberdade associativa, e a pressão, portanto, dos trabalhadores organizados, houve a progressão de direitos laborais reconhecidos pelo Estado. A força que essas instituições atingiram demonstram que o Estado teve que adotar uma postura diferenciada para manter o regime de produção capitalista, afastando o socialismo. Era necessário, portanto, garantir condições mínimas de labor requeridas pelos empregados, para minimizar os efeitos da luta de classes.

Neste contexto, houve a inserção de direitos juslaborais nas Constituições de Weimar, em 1919 e na Constituição do México, em 1917³⁴. Ou seja, os Estados perceberam que havia a necessidade de reconhecer e regulamentar os direitos trabalhistas mais relevantes no bojo da própria Constituição, tendo em vista o patamar de relevância que estas garantias possuíam.

A preocupação com a proteção e ampliação dos direitos juslaborais alcançou o nível internacional com a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Neste contexto, a proteção juslaboral aparentava ser progressista, havendo, inclusive, o reconhecimento por esta entidade que a liberdade sindical era um princípio a ser defendido³⁵, o que foi, paulatinamente, regulamentado por este órgão, posto que era uma forma de aprimorar a busca pelas melhorias nas condições de labor.

2.3 A CONSOLIDAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL NO PANORAMA INTERNACIONAL

Em 1919, como forma de encerrar pôr fim à Primeira Guerra Mundial de fato e estabelecer a paz, houve a Conferência de Paz, com a assinatura do Tratado de Versalhes. Dentro deste contexto, na parte XIII do referido diploma, foi criado um organismo internacional permanente para proteção do trabalho: a OIT³⁶. A referida entidade possuía o “objetivo de

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1451.

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 781.

³⁵ *Ibidem*, p. 782.

³⁶ ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro**. 1997. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis, p. 59.

promover a paz social e enunciar a melhoria das relações empregatícias por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho”³⁷.

Ora, seguindo esta teoria de ampliação do protecionismo dos trabalhadores, a OIT percebeu que não bastava estabelecer quais seriam os direitos dos trabalhadores em si. Afinal, a melhor forma de proteger os trabalhadores seria garantir direitos aos sindicatos, instituições que representariam os empregados e que verificaria, *in loco*, quais as melhores condições para os trabalhadores. Neste contexto, a regulamentação da proteção da liberdade sindical se tornou um tema constante na pauta de debates da OIT.

Assim, em 1944, na Declaração da Filadélfia, ficou estabelecido que seriam princípios fundamentais da OIT a liberdade de expressão e associação, como condição indispensável a um progresso ininterrupto, e, o favorecimento da negociação coletiva, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam em igualdade, com os dos Governos³⁸.

Com a aparição das Organizações das Nações Unidas, em 1945, a OIT foi considerada como um organismo internacional associado às Nações Unidas. Desta forma, a OIT ganhou forma e personalidade jurídica própria de direito público internacional, constituída por estados membros³⁹.

Para promover o seu objetivo primordial de garantir e justiça social e promover o fortalecimento das normas que fossem criadas por esta organização, a OIT estabeleceu uma estrutura tripartite, de forma que todos os órgãos que a compõem possuem representantes dos governos, de empregadores e de trabalhadores⁴⁰.

³⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, jan. 2007, p. 57.

³⁸ Inciso I do Anexo da Declaração da Filadélfia: A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: (...) b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; (...) d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2018.

³⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, *loc. cit.*

⁴⁰ *Ibidem*, p. 57.

Por sua vez, em 1947, os princípios comunicados ao Conselho da ONU pela OIT foram no sentido de que “a liberdade sindical, direito inalienável, é dentre outras garantias sociais, essencial à melhoria da vida dos trabalhadores e ao bem-estar econômico⁴¹”.

A OIT, portanto, se tornou um órgão de tamanha importância para o Direito do Trabalho, principalmente no que toca ao ramo coletivo, de forma que se começou a afirmar pela existência de um novo ramo, qual seja, o Direito Internacional do Trabalho, a exemplo do quanto defendido por José Augusto Rodrigues Pinto⁴².

Nos anos seguintes, por sua vez, se observou o entabulamento de diversas convenções da OIT acerca do tema da liberdade sindical, demonstrando os esforços dessa instituição em tornar possível a consagração de um sindicalismo pleno em patamar internacional. No capítulo em questão, o presente estudo analisará apenas as principais delas, quais seja, a convenção nº 87 e a convenção nº 98 da OIT.

2.3.1 Convenção nº 87 da OIT: Liberdade sindical e proteção do direito sindical

A Convenção da OIT que foi enquadrada como mais importante acerca do tema da liberdade sindical foi a de nº 87, denominada como “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical” aprovada na 31ª reunião deste organismo, em 09/07/1948⁴³. A sua

⁴¹ TEXEIRA, João Regis Fassbender *apud* ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro**. 1997. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis, p. 64.

⁴¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga. **A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, jan. 2007, p. 57.

⁴² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 655.

⁴³ *In verbis* preâmbulo da Convenção nº 87 da OIT: A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão. Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão. Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’; Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’; Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional; Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais; Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 12 ago. 2018.

criação, por sua vez, demonstrou o progresso da OIT em atingir o objeto de concretização de normas que regulassem um sindicalismo sadio.

A adoção da Convenção nº 87 representou, portanto, a etapa desejada e programada no contexto de esclarecimento e positivação de princípios e normas convencionados na esfera multilateral, buscando assegurar a proteção a direitos decorrentes da liberdade de associação na esfera laboral, com efeitos internos e internacionais⁴⁴.

Nestes termos, trata-se do primeiro documento de caráter internacional que conseguiu demonstrar ao mundo a relação de requisitos a serem implementados como condição para configuração de um sindicalismo autônomo e espontâneo, garantindo a liberdade sindical em face do Estado⁴⁵.

Ou seja, a intenção da OIT foi de reunir os regramentos básicos no plano internacional para concretizar o sindicalismo de fato, favorecendo, para tanto a criação e desenvolvimento dessas entidades como efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho a fim de representar os trabalhadores, e, com isso, garantir a devida proteção destes últimos. Em mesmo sentido prelecionam Maristela Barro e Fabrício Polido:

As Convenções ns. 87 e 98 da OIT partem de um contexto social de reconhecimento universal: a liberdade (ou autonomia) que os atores privados – trabalhadores e empregadores – têm para formar seus próprios grupos de representação e de atuação, a partir de condições necessárias, se mínimas, para o desenvolvimento de suas organizações (o determinismo sindical). Para tanto, existe consenso de que tal objetivo venha contar com um quadro normativo internacional que estabeleça a independência das organizações e assegure a sua plena capacidade de agir nos diferentes contextos domésticos, portanto, nos Estados-Membros da OIT⁴⁶.

Cristiane Rozicki defende que o referido diploma dispõe os ideais para um sindicalismo sadio, dividindo a referida convenção em 4 blocos: 1) garantir aos trabalhadores e empregadores a possibilidade de constituir sindicatos da sua própria escolha, assegurar a autonomia sindical; 2) assegurar a autonomia sindical, com elaboração estatutos, eleição de representantes, organização de atividades, programas de ação e gestão livres; 3) proibição de dissolução ou

⁴⁴ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** Revista TST. Brasília, v. 78, n.3, jul./set. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 02 set. 2018, p. 154.

⁴⁵ ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro.** 1997. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis, p. 64-65.

⁴⁶ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício, *op. cit.*, p. 150.

suspensão das entidades sindicais por ordem administrativa do Governo; 4) preservar o direito de criação de organizações de nível superior bem como de união à entidades internacionais⁴⁷.

Ou seja, o referido diploma traduz as diretrizes essenciais para a configuração da liberdade sindical em face do Estado, no que toca à constituição, filiação e organização, prevendo, inclusive, que os Governos devem se abster de implementar atos que são contrários ao desenvolvimento sindical.

Conforme preleciona José Augusto Pinto Rodrigues, a liberdade sindical encontra-se “encerrada num círculo protetor que compreende a liberdade de trabalhar, de associar-se, de organizar-se, de administrar-se, de atuar e de filiar-se”⁴⁸.

Dentro deste contexto, Luciano Martinez afirma que a liberdade sindical foi estabelecida em 2 (duas) dimensões. A primeira delas seria a dimensão individual, constituída do tripé direito de constituição, filiação e atividade e participação sindical. Por outro lado, para o referido Autor, a segunda dimensão da liberdade sindical seria a coletiva, a qual abarcaria o direito de auto-organização, a filiação a outras entidades mais complexas e o livre exercício da atividade sindical⁴⁹.

No que toca ao viés individual da liberdade sindical, para o referido Autor, o direito de constituição da entidade sindical permite que empregadores e trabalhadores se reúnam com seus companheiros e construam entidades representativas de sua escolha, sem qualquer autorização prévia⁵⁰, o que estaria no art. 2 da Convenção nº 87 da OIT⁵¹. Neste viés, a Convenção ainda regulou que, após a sua criação, essas entidades não se sujeitam à dissolução ou suspensão administrativa⁵², o que deu ainda mais força a estes tipos de organização.

Amauri Mascaro Nascimento, destaca que, se existe a liberdade de construção de sindicatos de acordo com os interesses dos trabalhadores, o sistema legal dos países que ratificam a Convenção não pode exigir a construção de um sindicato único na mesma base territorial.

⁴⁷ ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro**. 1997. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis, p. 65.

⁴⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 673.

⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 743-744.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 743-744.

⁵¹ Dispõe o art. 2 da Convenção nº 87 da OIT: Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

⁵² Preleciona o art. 4 da Convenção nº 87 da OIT que: Art. 4 - As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Pelo contrário, considerando-se esta dimensão individual da liberdade sindical, os Estados devem facultar aos empregadores e trabalhadores, a construção de sindicato, ainda que de mesma categoria e em base territorial já existente⁵³.

Ou seja, em nome da liberdade sindical, a Convenção nº 87 da OIT aparenta prever a unidade ou a pluralidade sindical, competindo aos trabalhadores e empregadores decidir qual é o sindicato que lhes representa, pouco importando quantos sindicatos já foram criados.

Sérgio Pinto Martins entende da mesma forma, ao afirmar que aos trabalhadores e empregadores deve ser facultada a unidade ou pluralidade sindical, de acordo com os seus interesses, sem qualquer intervenção estatal⁵⁴.

José Augusto Rodrigues Pinto não destoa desta compreensão, posto que considera que a resposta não advém da escolha estatal pelo modelo pluralista ou da unicidade sindical, mas pela abertura aos trabalhadores e empregadores de organização espontânea em um ou mais sindicatos, de acordo com os seus interesses⁵⁵.

Amauri Mascaro Nascimento ainda afirma ainda que, associado à liberdade sindical no aspecto individual, estaria o direito de constituição dos sindicatos sem autorização estatal prévia, qual seja, que a aquisição da personalidade jurídica não é concedida pelo Estado⁵⁶. Em mesmo sentido preleciona Sérgio Pinto Martins, posto que a aquisição da personalidade jurídica dessas entidades não se sujeitaria às restrições estatais⁵⁷.

No que toca ao segundo tripé da liberdade individual, para Luciano Martinez, o direito de filiação representaria a dimensão positiva da associação à sindicato de sua escolha, traduzido no art. 2 da Convenção, bem como, a dimensão negativa de não se manter associado e não se associar à organização que não lhe convém⁵⁸.

Neste contexto, Amauri Mascaro Nascimento também suscita que, se ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado, não haveria que se falar em contribuição sindical obrigatória a

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1384.

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 784.

⁵⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 681.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.*, p. 1385.

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *op. cit.*, p. 785.

⁵⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 744.

todos os trabalhadores daquela categoria profissional⁵⁹. Sérgio Pinto Martins acompanha o referido entendimento, uma vez que o Autor suscita que para efetivação da liberdade sindical, o custeio das atividades do sindicato deve ser feito por intermédio de contribuições espontâneas dos filiados, como, por exemplo, a mensalidade dos sócios e a contribuições decorrente do custo da negociação coletiva⁶⁰.

Por último, o referido Autor destaca que o direito de atividade e participação sindical traduziria o ideal de que os membros interessados na organização influam nas decisões, eleições e atos da vida sindical⁶¹.

Quanto à segunda dimensão da liberdade sindical, no que tange à auto-organização, Luciano Martinez destaca que o sindicato é livre para promover a sua gerência interna⁶², elaborando estatutos e regulamentos administrativos, elegendo seus representantes e formulando programa de ação, o que é, inclusive, ratificado pelo art. 3.1. da Convenção nº 87 da OIT⁶³. Saliente-se ainda que, o art. 3.2. da Convenção⁶⁴ proíbe que as autoridades públicas desvirtuem esse direito de auto-organização, devendo se abster de praticar atos que prejudiquem a livre gerência dos sindicatos.

Em continuação, o Autor destaca que o direito de filiação, no aspecto coletivo, traduziria o ideal de que as organizações representativas de trabalhadores e empregadores podem se associar em entidades mais complexas, como confederações e federações, ou mesmo, com grupos internacionais⁶⁵, defendido pelo art. 5 da Convenção⁶⁶.

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1385

⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 784.

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 744.

⁶² *Ibidem*, p. 744.

⁶³ *In verbis* Art. 3.1. da Convenção n 87 da OIT: Art. 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

⁶⁴ Destaca o art. 3.2 da Convenção nº 87 da OIT: Art. 3 – 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

⁶⁵ MARTINEZ, Luciano, *loc. cit.*

⁶⁶ Versa o art. 5 da Convenção nº 87 da OIT: Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Por último, o doutrinador ainda salienta que o livre exercício da atividade sindical representaria o direito de celebrar reuniões, integrar órgãos estatais e representar interesses coletivos⁶⁷.

Dentro deste contexto, a OIT parametrizou os requisitos essenciais para configurar um sindicalismo livre das amarras estatais, e sadio, com o intuito de manter os atores sociais mais relevantes para a proteção dos trabalhadores: os sindicatos. Contudo, o arcabouço protetivo destas instituições ainda foi complementado por outras convenções deste organismo internacional, de forma a tornar a proteção das organizações representativas de trabalhadores e empregadores, de fato, eficaz.

2.3.2 Da Convenção nº 98 da OIT: do direito de organização e de negociação coletiva

A Convenção nº 98 da OIT foi criada em 1949, na 32ª sessão da Conferência Geral da OIT, com o intuito de criar diretrizes e regulamentar a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva.

A necessidade de complementação da regulamentação da Convenção nº 87 da OIT decorreu, basicamente, de dois pontos que ainda careciam de regulamentação.

A uma, porque a Convenção nº 87 da OIT traduzia a proteção em face do Estado, mas não contra os particulares, como bem sinaliza Sérgio Pinto Martins⁶⁸. Em mesmo sentido afirma Paulo Roberto Lemgruber Ebert:

Imediatamente após a promulgação da Convenção nº 87, a constatação em torno da necessidade de mecanismos efetivos contra a dilapidação recíproca da liberdade sindical por parte dos atores sociais que a titularizam fica evidente e já no ano seguinte (1949), a tutela contra os atos antissindicais e o fomento à negociação coletiva foram inseridas na ordem do da Conferência Internacional do Trabalho, cujo desfecho culminou com a aprovação da 98ª Convenção da OIT⁶⁹.

Afinal, o trabalhador representa o polo mais frágil da relação juslaboral, de forma que, para contrabalancear esse desequilíbrio, as organizações representativas dos trabalhadores haveriam de serem criadas. Deste modo, o empregador não pode tolher o direito de associação, filiação ou constituição sindical, condicionado o próprio emprego à paralisação da liberdade sindical. Deste modo, de nada serviria a liberdade sindical sem o estabelecimento de

⁶⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 744.

⁶⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 786.

⁶⁹ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 123.

diretrizes que efetivassem a proteção do trabalhador, ora participante dessa entidade, mas que estaria à mercê do seu empregador.

Neste sentido, estabelece a referida Convenção, no seu art. 1⁷⁰, a garantia de que os trabalhadores devem possuir proteção em face de atos que atentem contra à liberdade sindical, como de subordinação do emprego à condição de filiação ou desfiliação ou de dispensar ou prejudicar um trabalhador por conta da sua filiação ou participação sindical.

A duas, porque ainda era necessário garantir a efetividade das negociações realizadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores e empregadores, sendo que a Convenção n° 87 da OIT não parametrizou as regras gerais “a respeito das intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores”⁷¹.

Neste contexto, a Convenção ainda prevê que, além da proteção dos trabalhadores, as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores também devem gozar de proteção contra atos que atentem contra a liberdade sindical, seja na sua formação, funcionamento ou administração⁷². Neste contexto, Paulo Roberto Lemgruber Ebert versa que este dispositivo concretiza a independência das entidades representativas, proibindo a interferência entre elas, inclusive no que toca à sustentação de financiamento dos sindicatos de trabalhadores pelos empregadores ou entidades representativas destes⁷³.

Esta Convenção ainda se preocupa com a criação de organismos nacionais para garantir o direito de organização das entidades representativas de empregadores e trabalhadores⁷⁴, bem

⁷⁰ Prevê o art. 1 da Convenção n° 98 da OIT: Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 786.

⁷² Dispõe o art. 2 da Convenção n° 98 da OIT: Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

⁷³ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 123

⁷⁴ Preleciona o art. 3 da Convenção n° 98 da OIT: Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

como, a aplicação de medidas apropriadas para o fomento da negociação coletiva espontânea com participação de organizações representativas para normatizar a relação juslaboral⁷⁵.

Neste sentido, observa-se que o referido diploma normativo defende o incremento das negociações coletivas livres para estipular os termos da relação juslaboral. Neste contexto, caberia às entidades representativas dos trabalhadores e empregados observar, caso a caso, qual a regulamentação que mais se apropria àquela relação jurídica.

A partir desta convenção, o direito à liberdade sindical passou a ser melhor delineado no contexto internacional, reforçando, portanto, os instrumentos de proteção do sindicalismo sadio. A OIT ainda estabeleceu a criação de outras Convenções que complementam o arcabouço protetivo, a exemplo da Convenção nº 135, a qual regulamenta o direito de organização e negociação coletiva, bem como a importância de adotar a proteção aos representantes dos trabalhadores. Neste contexto, a OIT permanece tentando efetivar à liberdade sindical, delineando os seus contornos para garantir a existência dos atores sociais livres.

2.4. DA RETRAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E A APARIÇÃO DOS REGIMES TOTALITÁRIOS

Embora o direito internacional, tenha demonstrado progresso na busca pela proteção da liberdade sindical, se observou um período de refluxo do desenvolvimento do sindicalismo sadio por conta da aparição dos regimes totalitários, após a Primeira Guerra Mundial⁷⁶.

Conforme preleciona Maurício Godinho Delgado, a evolução do direito sindical não foi simétrica, posto que estaria corroborada com o processo de democratização. Desta forma, afirma o referido Autor que as regressões de regimes totalitários, como o nazifacismo e o corporativismo, foram assessoradas de políticas obstativas ao desenvolvimento e concretização da liberdade sindical⁷⁷.

⁷⁵ Versa o art. 4 da Convenção nº 98 da OIT: Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

⁷⁶ CÁCERES, Florival. **História geral**. 4. ed. rev. ampl e atual. São Paulo: Moderna, 1996, p. 374.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1453.

Os Estados totalitários optaram pela via intervencionista versada por Hugo Gueiros Bernardes⁷⁸, posto que fixaram estritamente o rol de direitos, e estabeleceram uma regulamentação fixa acerca das representações dos trabalhadores e empregadores. Neste contexto, a criação, a organização, a filiação e administração dos sindicatos estava estritamente vinculada aos ditames do Estado.

Entretanto, com a redemocratização, retomou-se a busca pela concretização da liberdade sindical, e conseqüente ratificação das diretrizes previstas pela OIT como configuradoras de um sindicalismo sadio e uma liberdade sindical de fato. Preleciona em mesmo sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Por fim, a terceira concepção, fundada na autonomia e na liberdade sindical, procurou desatrelar o sindicato do Estado, seguindo o princípio democrático, hoje predominante. Este é considerado 'o mais antigo sindicalismo do mundo, existente desde 1720, com as uniões de trabalhadores de Londres, as associações que se formaram visando a reivindicações salariais e de limitação da jornada diária de trabalho, apesar do espírito de repressão ainda existente e que só viria a ser afastado com a liberdade de coalizção reconhecida pela lei de 1824 reforçada pela lei de 1871'.⁷⁹

Com a redemocratização, portanto, os países europeus que viveram regimes totalitários no século XX procuram afastar as amarras dos sindicatos de Estado e buscam pela concretização das diretrizes formuladas pela OIT acerca da liberdade sindical.

Mas esses países conseguiram rechaçar, de fato, os resquícios oriundos dos governos totalitários, ou ainda há vestígios deste sistema? Como esses países lograram êxito em cumprir com os postulados previstos pela OIT? Eles estão de fato na via da concretização da liberdade sindical plena ou ainda mitigam traços de um sistema corporativista do século passado? Tais questionamentos serão respondidos no presente capítulo, com a análise do desenvolvimento do sistema sindical italiano do fascismo, e a sua redemocratização.

2.4.1 O sindicato no sistema fascista italiano

Com o final da Primeira Guerra, a paz a ser traduzida pelo Tratado de Versalhes não foi efetivada. A Itália, que estava do lado das potências vencedoras, vivia uma crise econômica crescente, agravada pelos investimentos e as perdas que obteve com a guerra. Era uma vitória

⁷⁸ BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. v. 1, São Paulo: LTr, 1989, p. 15-16.

⁷⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1284.

“mutilada”, como afirmado por Túlio de Oliveira Massoni⁸⁰. Em mesmo sentido afirma Florival Cáceres:

Terminada a Primeira Guerra Mundial, a Itália estava entre os vencedores. Mas o esforço de guerra foi pesado para os italianos, cuja economia, já frágil antes do conflito, sofreu perdas consideráveis durante seu desenrolar: estradas, ferrovias, fábricas, campos e cidades foram destruídos. Os capitais e as matérias-primas eram escassos e faltava mão de obra, pois quase 2 milhões de italianos haviam morrido ou achavam-se mutilados. A dívida pública era gigantesca, a balança comercial era deficitária, devido ao crescimento das importações e à evasão de capital do país durante o conflito. Para cobrir os déficits, o governo italiano aumentou os impostos e emitiu moedas, o que depreciou seu valor, gerando elevada inflação e aumento dos preços. As indústrias contavam com subsídios, financiamentos e proteção do Estado para reverter a produção de guerra para uma economia de paz. Mas o governo, vítima dos problemas financeiros, deixou de amparar as indústrias, o que provocou a falência dos inúmeros grandes grupos econômicos e aumentou o desemprego no país.

Na política exterior, a situação italiana também não era boa. Franceses e ingleses tratavam a Itália como potência de segunda categoria, o que ocasionou sua saída da Conferência de Paz, em 1919. Os italianos entendiam que a vitória não lhes fora compensadora⁸¹.

As inquietações do povo eram cada vez mais crescentes, sendo que, somada às manifestações das organizações de trabalhadores e ao socialismo progressista, o Estado precisava semear um discurso para que o capitalismo não fosse abolido e para que fosse mantida a ordem social. Como forma de solucionar a crise, apareceram os primeiros regimes totalitários, apaziguando “as contradições do próprio sistema capitalista, cujo principal objetivo – a busca do lucro – estava ameaçado, com a crise econômica muito aguda, o lucro tendia a zero”⁸², e com o suposto intuito de afastar as ameaças do socialismo⁸³.

Neste contexto, a Itália foi o primeiro país a constituir um regime fascista, representado pelo líder Benito Mussolini⁸⁴. O que se observou, portanto, foi a mistificação em líderes, construindo-se “a imagem do *homem providencial*, em quem o povo podia confiar”⁸⁵, com origem simples, com discurso pautado no nacionalismo e com um arcabouço capaz de solucionar a crise que assolava o país.

Neste contexto, as bases do regime fascista afastaram as liberdades democráticas, os direitos do indivíduo eram apenas aqueles reconhecidos pelo Estado, de forma que seria “Tudo pelo Estado. Nada contra o Estado”, conforme parafraseado por Mussolini. Existia apenas um

⁸⁰ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Da indispensabilidade da liberdade sindical para a consolidação democrática: Itália, Espanha e os desafios do Brasil**. 2010. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 27.

⁸¹ CÁCERES, Florival. **História geral**. 4. ed. rev. ampl e atual. São Paulo: Moderna, 1996, p. 379-380.

⁸² *Ibidem*, p. 375.

⁸³ *Ibidem*, p. 375.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 374.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 376.

sindicato, um só partido, todos pertencentes ao Governo. Para corroborar ainda com esse ideal, o fascismo criou uma estrutura tendente a abolir a luta de classes, com a instituição das organizações econômicas denominadas como corporações, as quais eram formadas pelo patrões e empregados de um mesmo setor, como forma de disciplinar o trabalho e a produção, em prol do Estado⁸⁶, sendo uma “organização unitária das forças de produção que representa integralmente os interesses”⁸⁷.

O Estado, entretanto, não podia ignorar o movimento sindical, tendo, contudo, que emoldurá-lo de acordo com o corporativismo. Neste contexto, o sindicato permaneceu existindo, mas com uma nova conjuntura e regulamentação, tendo em vista que estava submetido aos interesses do Governo, de forma que os sindicatos deveriam ser feitos “pelo Estado e não o Estado pelos sindicatos”⁸⁸.

O *Gran Consiglio Nazionale del Fascismo* reconhece que o fenômeno sindical – aspecto necessário e insuprimível da vida moderna – deve ser controlado e enquadrado pelo Estado e que, em consequência, os sindicatos, seja de empregadores seja de trabalhadores, devem ser legalmente reconhecidos e submetidos ao controle do Estado; que o reconhecimento deve ser concedido a apenas um sindicato para cada espécie de empresas ou categoria de trabalhadores e especificamente a um sindicato único e fascista; que os sindicatos legalmente reconhecidos exercem a representação legal de todos os interesses pertinentes à espécie de empresas ou categorias de trabalhadores os quais são constituídos e que podem estipular contratos coletivos de trabalho com efeito obrigatório para todos⁸⁹.

Conforme suscita Arion Sayão Romita, a *Carta del Lavoro* previa na declaração III que “a organização sindical ou profissional é livre”⁹⁰, de forma que o fascismo não vedava a criação de associações. O Autor afirma, entretanto, que, apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado possuiriam as prerrogativas da *Carta del Lavoro*⁹¹.

O referido Autor destaca que a esquematização de uma suposta liberdade sindical no modelo fascista italiana ocorreu com o intuito de não se opor à OIT. Dentro deste contexto, a liberdade sindical não foi totalmente abolida, tendo em vista que, mesmo com o reconhecimento de um único sindicato, ainda havia a “decisão individual de não aderir ao

⁸⁶ CÁCERES, Florival. **História geral**. 4. ed. rev. ampl e atual. São Paulo: Moderna, 1996, p. 377-382.

⁸⁷ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Da indispensabilidade da liberdade sindical para a consolidação democrática: Itália, Espanha e os desafios do Brasil**. 2010. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 53.

⁸⁸ BOTTAI, Giuseppe *apud* ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 52.

⁸⁹ COPPLA, Ercole *apud* ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 52.

⁹⁰ ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 55.

⁹¹ *Ibidem*, p. 55.

único sindicato reconhecido e fascista”⁹². Todavia, essa liberdade negativa de não filiação era uma mera possibilidade do sistema jurídico fascista, tendo em vista que “a colocação da mão-de-obra dependia da inscrição no sindicato (além da inscrição no partido fascista)”⁹³.

Sérgio Pinto Martins não distoa dessa opinião, vez que afirma que o fascismo italiano não vedava as associações. O Autor afirma, entretanto, que o art. 6º da Lei nº 563 de 1926, denominada como Lei Rocco, estabelecia a necessidade da unicidade sindical, posto que, para cada categoria de trabalhadores só poderia ser reconhecida uma única organização em dada base territorial⁹⁴.

Em consequência disso, o Autor afirma que o Estado organizava as categorias, sendo que o enquadramento sindical era obrigatório⁹⁵. Ou seja, a arrumação em categorias era anterior ao aparecimento do sindicato, sendo que o trabalhador daquela categoria específica apenas poderia pertencer ao sindicato indicado pelo Estado. Ao trabalhador não era concedida a escolha de optar pela entidade que melhor representasse os seus interesses, posto que o Estado já decidia qual seria essa organização.

Sérgio Pinto Martins ainda afirma que apenas o sindicato reconhecido pelo estado poderia representar aquela categoria, lhe sendo concedida a carta sindical, por um ato político. Neste sentido, o Autor não afirma que existia o sistema do sindicato único em si, mas a “unicidade de reconhecimento do sindicato”⁹⁶.

Para congregar o sistema do sindicalismo de Estado, o fascismo concedeu a autonomia financeira do sindicato e a dependência financeira do Estado, posto que fora criada a contribuição sindical obrigatória⁹⁷.

Conforme Arion Sayão Romita, a *Carta del Lavoro* previa que o sindicato reconhecido pelo Estado teria o direito de cobrar o imposto sindical dos membros daquela categoria. Por sua vez, a Lei Rocco, no art. 5º, 2ª alínea, dispunha que os sindicatos submetidos ao Estado

⁹² ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

⁹³ PERA, Giuseppe *apud* ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 781.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 781-782.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 781-782.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 781-782.

possuíam a faculdade de impor, tanto a empregados como empregadores, associados ou não, a contribuição sindical compulsória⁹⁸.

Além disso, foi estabelecido o poder normativo da Justiça do Trabalho para controlar a greve, ora proibida, competindo ao estado regular os conflitos juslaborais, bem como, organizar toda a economia como forma de garantir o sistema corporativista⁹⁹.

Portanto o Estado corporativo, onipresente, dispõe sobre todos os assuntos que dizem respeito ao social: desde a regulamentação das relações individuais de trabalho, passando pela política sindical, até desembocar na solução dos dissídios do trabalho, individuais ou coletivos. Nada resta ao particular: o Estado vê tudo, sabe o que é melhor para cada, a tudo provê¹⁰⁰.

Por todo o exposto, verifica-se que o fascismo italiano foi constituído com as seguintes bases, todas com o intuito de mitigar a liberdade sindical defendida pela OIT: unicidade de reconhecimento do sindical, divisão por categorias, enquadramento sindical obrigatório, contribuição sindical compulsória e Estado controlando todos os conflitos juslaborais.

2.4.2 Da redemocratização italiana

Ao final da 2ª Guerra Mundial, houve a derrocada do modelo fascista. Neste sentido, a perspectiva do Novo Estado pós-guerra era basicamente afastar o modelo intervencionista das relações sindicais.

O que se observou na Itália, portanto, foi um movimento tendente a adotar as diretrizes da liberdade sindical previstas pela OIT, afastando os vestígios do fascismo implementado. Desta forma, a Constituição de 1948, no seu art. 39, parágrafos 1 a 3º, estipulou a liberdade na organização dos sindicatos, destacando que não cabia ao Estado reconhecer ou não reconhecer o sindicato, bastando que os sindicatos realizem o registro para adquirir personalidade jurídica bem como, que o seu estatuto ampare o regime democrático, como preleciona Carlos Eduardo Oliveira Dias¹⁰¹.

O referido Autor, entretanto, compreende que, mesmo com essa regulamentação, havia o temor de que a regulação estatal ainda guardasse traços remanescentes do modelo de Mussolini. Deste modo, as relações coletivas de trabalho na Itália rechaçaram o modelo

⁹⁸ ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 75.

⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 781-782.

¹⁰⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 58.

¹⁰¹ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista**. 2014. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 99.

constitucional e foram regulamentadas com base na prática social, abrindo-se espaço para as associações não-representativas. Essas organizações, embora não possuam personalidade jurídica, “constituem centros autônomos de imputação jurídica”, podendo firmar obrigações e contratos coletivos¹⁰².

Dentro deste contexto, observa-se que há uma liberdade sindical que adota as diretrizes da OIT de modo amplo, afastando os postulados corporativistas.

A uma, porque os trabalhadores podem constituir sindicatos de sua escolha, bem como, de filiar-se a essas organizações, sem qualquer condição para configurar essa organização ou mesmo, de autorização prévia do Estado. Houve a abolição do sindicato de Estado único, competindo aos trabalhadores constituírem os sindicatos que melhor lhe aprouverem. Tal fato se observa porque não há qualquer regra que limite a criação dos sindicatos para uma mesma categoria em uma dada base territorial, sendo que os trabalhadores não precisam se organizar por categorias, podendo ser criados sindicatos “intercategoriais e intersetoriais, abrangendo os organismos sindicais representativos de todas as categorias de trabalhadores, ainda que pertencentes a setores produtivos diversos”¹⁰³.

A duas, porque não há um enquadramento sindical obrigatório. Contudo, como forma de resolver de estabelecer qual o sindicato mais representativo para negociar coletivamente em nome dos trabalhadores, a Itália vem aderindo por “uma comparação entre um sindicato nacional de categoria e outro, ou se se preferir, de medir a representatividade de um sindicato utilizando um critério quantitativo”¹⁰⁴. Conforme leciona Hebert Luís Esteves,

Para um sindicato de empregados exercer os direitos sindicais na empresa precisa inicialmente enquadrar-se numa das duas hipóteses previstas no art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores: a) ser uma associação filiada a qualquer das confederações majoritariamente representativas no plano nacional; b) se não houver a filiação sobredita, que seja signatário de contratos coletivos de trabalho, nacionais ou provinciais, aplicados na unidade produtiva¹⁰⁵.

A três, porque a Itália adotou um sistema de representatividade dos trabalhadores nas empresas, por conta da aspiração do proletariado em participar das negociações, independentemente da filiação sindical, sendo um instrumento de suma importância na organização dos trabalhadores em face da “crescente operação das empresas em escala

¹⁰² DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista**. 2014. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 99-102.

¹⁰³ *Ibidem*, p. 102-105.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 110.

¹⁰⁵ ESTEVES, Hebert Luís. **Estrutura Sindical nos direitos brasileiro e estrangeiro: do modelo estatutário ao modelo negocial**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista, Franca, São Paulo, p. 141.

transnacional”¹⁰⁶. Neste contexto, o sistema italiano possui uma dupla representação: a sindical e a de comissões internas, sendo que esta última não possui poder de negociação coletiva, mas de mera função reivindicativa¹⁰⁷.

Atente-se, portanto, que este modelo dual de representação ratifica ainda mais a liberdade sindical dos trabalhadores, vez que podem se organizar, inclusive, em entidades representativas em face do mesmo empregador, que pode contribuir e melhorar a proteção sindical. É uma forma de proteção concomitante, não sendo, portanto, auto-excludente.

A quatro, porque, o Poder Judiciário não possui mais a competência de dirimir os conflitos juslaborais e obstar o direito de greve, tendo em vista que, com a democratização, a negociação coletiva direta se tornou a forma mais eficaz de solucionar divergências dessa relação¹⁰⁸.

Conforme afirmado por Walney Quadros Costa, a Itália passou por um processo gradativo de afastamento do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, sendo que, o referido país exige que o governo e as entidades patronais consultem as organizações representativas de trabalhadores em todos os casos que produzam reflexos nas relações coletivas de trabalho¹⁰⁹. Para o referido Autor, a fim de fortalecer o fomento da negociação coletiva e tornar espontânea a solução dos conflitos individuais, é necessário o afastamento paulatino da Justiça do Trabalho como ente resolutor dos conflitos juslaborais, competindo ao estado, delimitar os direitos mínimos e deixar a cargo da autonomia coletiva a regulamentação¹¹⁰.

É inegável, portanto, que para que aja o fortalecimento da negociação sindical, a Justiça do Trabalho deve ser afastada como ente primordial da resolução do conflito. É de suma importância que a solução advenha da negociação das partes, sendo que, este método de solução de conflitos possui mais facilidade de aplicação, posto que há maior aceitabilidade das partes envolvidas no conflito.

¹⁰⁶ AZEVEDO, Anna Carolina de Oliveira. **A organização dos trabalhadores no local de trabalho: análise da disciplina jurídica no Brasil e na Itália**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. Belo Horizonte: Minas Gerais, v. 17, n. 34, 2014, p. 25-27.

¹⁰⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco *apud* PERESSIN, Paulo Antônio. **A representação de trabalhadores nos locais de trabalho como forma de efetivação dos direitos trabalhistas – provocações sobre as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista**. Mega Jurídico. Disponível em: < <https://www.megajuridico.com/a-construcao-da-responsabilidade-penal-do-individuo-no-plano-internacional/>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

¹⁰⁸ ESTEVES, Hebert Luís. **Estrutura Sindical nos direitos brasileiro e estrangeiro: do modelo estatutário ao modelo negocial**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista, Franca, São Paulo, p. 139.

¹⁰⁹ COSTA, Walney Quadros. **Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas**. Revista do TRT da 15ª Região. Campinas: São Paulo, n. 21, jul./dez., 2002, p. 182.

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 182.

A cinco, porque o imposto sindical compulsório foi extirpado do sistema sindical italiano. Conforme explicita Hebert Luís Esteves, a contribuição sindical compulsória foi abolida, tendo caráter meramente voluntário¹¹¹. Verifica-se, portanto, que houve favorecimento da liberdade sindical implantada pela OIT, vez que, o trabalhador e empregador apenas contribuem se desejarem contribuir para aquela associação. Observa-se ainda que há maior fortalecimento do trabalho das organizações representativas como forma de convencer os trabalhadores e empregadores do progresso na proteção dos seus direitos, e, conseqüentemente, aumentar a captação do custeio do sistema sindical.

A necessidade de manutenção e de crescimento das estruturas sindicais reorganizadas ou recentemente criadas obrigaria os dirigentes sindicais a serem mais atuantes e a apresentarem resultados concretos aos seus respectivos associados. Este tem sido o sistema adotado na Itália desde a Constituição de 1948. Naquele país, existiram confederações de trabalhadores que tiveram existência efêmera e outras que floresceram e permanecem até os dias de hoje com expressivos índices de associação, o que revela a existência de um período de adaptação, afirmação e estabilização das entidades representativas de trabalhadores. Esses índices variam em proporção direta ao sucesso conquistado pelas centrais sindicais nos contratos coletivos de trabalho nacionais e regionais¹¹².

A seis, porque a Lei nº 300 de 1970, por sua vez, denominada como Estatuto dos Trabalhadores, importante para as relações juslaborais, prevê instrumentos eficazes de proteção aos trabalhadores contra atos dos seus empregadores, inclusive no que toca à garantia da sua sindicalização¹¹³. Conforme salienta Hebert Luís Esteves, são conferidas “ao sindicato várias posições ativas frente à empresa, limitando a liberdade do empregador no interior do estabelecimento, de sorte a favorecer a atuação sindical especialmente neste espaço¹¹⁴”.

Ou seja, há cumprimento também da Convenção nº 98 da OIT, posto que defende os trabalhadores contra a prática de políticas anti-sindicais dos empregadores.

Destarte, observa-se que as alterações no modelo sindical italiano se demonstram como ratificadoras das Convenções nº 87 e nº 98 da OIT, fortalecendo, portanto, o desenvolvimento de um sindicalismo sadio. Neste sentido, a evolução do direito italiano pode servir como um norte para implementação de um sindicalismo saudável.

¹¹¹ ESTEVES, Hebert Luís. **Estrutura Sindical nos direitos brasileiro e estrangeiro: do modelo estatutário ao modelo negocial**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista, Franca, São Paulo, p. 143.

¹¹² COSTA. Walney Quadros. **Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas**. Revista do TRT da 15ª Região, Campinas: São Paulo, n. 21, jul./dez., 2002, p. 183.

¹¹³ *Ibidem*, p. 179.

¹¹⁴ ESTEVES, Hebert Luís. *Op. cit.*, p. 138

3 DA CONSTRUÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO E A REDEMOCRATIZAÇÃO DE 1988

Considerando que a Revolução Industrial brasileira ocorreu de modo tardio, posto que a República do café-com-leite imperou até meados de 1930, o aparecimento dos sindicatos também foi atrasado no Brasil. Enquanto a Inglaterra já vivia o período de tolerância às entidades sindicais e progressismo no reconhecimento dos direitos juslaborais individuais e coletivos, o Brasil ainda vivia um industrialismo incipiente.

Observa-se ainda que, próximo à época do surgimento dos sindicatos brasileiros, urgiu o regime totalitário da Era Vargas. O país assumiu uma postura intervencionista, semelhante à do modelo italiano de Mussolini.

Entretanto, quais as semelhanças entre o modelo sindical corporativo adotado na Itália e a estrutura adotada pelo Brasil? O Brasil conseguiu afastar essas amarras com o processo de redemocratização? Ou ainda remanescem traços corporativistas no seu sindicalismo? Quais os entraves para a concretização de uma liberdade sindical plena aos moldes dos postulados da OIT?

Para resolver a essas questões, este capítulo trará o histórico de criação dos sindicatos no Brasil, demonstrando as suas principais características, e demonstrará quais as alterações advindas do processo de redemocratização brasileiro, de forma a evidenciar se há necessidade de reforma no direito sindical brasileiro ou não.

3.1 DA CRIAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Consoante leciona Maurício Godinho Delgado, a evolução sindical no Brasil passou pelos seguintes períodos: até 1930, com as manifestações incipientes e esparsas, de 1930 a 1988, com a implantação e reprodução do modelo sindical, e a partir de 1988, com um sistema de deflagração e aprofundamento das mudanças¹¹⁵.

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1453-1463.

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento revelam que o direito sindical brasileiro foi demarcado por 4 (quatro) fases: o anarcossindicalismo, o corporativismo sindical, o sindicalismo autônomo e a reforma sindical¹¹⁶.

José Carlos Arouca, por sua vez, divide a história do direito sindical em: construção dos sindicatos (antes de 1930), a domesticação dos sindicatos de colaboração (1930-1934), a experiência pluralista (1934-1937), o sindicato oficialista (1937-1946), sindicatos de resistência e democracia (1946-1964) e o sindicato em um mundo globalizado¹¹⁷.

Observa-se, entretanto, que essa divisão em fases é apenas para sintetizar o histórico dos acontecimentos políticos, econômicos e sociais do sistema vigente. Neste sentido, não há como se dizer qual das categorizações seria a correta, uma vez que a sistematização em fases ocorre apenas para fins metodológicos de ensino. Neste sentido, o presente trabalho também adotará fases para o estudo do direito sindical brasileiro.

Em um primeiro momento, abarcará o período anterior à Revolução de 1930, com a 1ª República e as manifestações incipientes das associações profissionais. Em um segundo momento, versará sobre o período de 1930 a 1934, com a instituição de um Governo Provisório, e início da 2ª República, iniciando as bases dos sindicatos de colaboração. Na terceira parte, analisará o hiato do pluralismo sindical previsto pela Constituição de 1934, vigente até 1937. Depois, trará a Era Vargas, e a concretização dos sindicatos oficialistas, a tentativa de redemocratização e o Golpe Militar. Por último, analisará o processo de redemocratização brasileiro e o sindicato pós Carta Magna de 1988.

3.1.1 Do Império à República do Café-com-leite: das manifestações incipientes de organizações profissionais

Consoante vislumbrado no capítulo anterior, os sindicatos apenas surgiram com o aparecimento de uma relação laboral típica do capitalismo, advinda da Revolução Industrial: a relação de emprego. Ora, para eclodirem os sindicatos, era necessário, portanto, um modelo operacionalizado na indústria, com os operários insatisfeitos com as condições de labor e reunidos em organizações para representar os seus interesses.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1330.

¹¹⁷ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 5-7.

Em sentido semelhante preleciona José Carlos Arouca, ao afirmar que “a organização dos trabalhadores em sindicatos exigia assim, antes de mais nada, um conjunto de trabalhadores livres, que pudessem definir seus interesses e defendê-los”¹¹⁸.

Conforme dispõem José Augusto Rodrigues Pinto¹¹⁹ e Maurício Godinho Delgado¹²⁰, o atraso da evolução do sindicalismo brasileiro seria justificado por 2 (dois) fatores incompatíveis com qualquer ideia de desenvolvimento da indústria: o regime da servidão humana e da manutenção de uma estrutura predominantemente rural da economia.

Observa-se, que o Brasil passou por uma abolição da escravidão tardia, o que dificultou, e retardou, portanto, a formação do trabalho livre. Afinal, era muito mais interessante para o modelo econômico brasileiro, pautado na agropecuária, a manutenção desta forma de trabalho.

Com efeito, o trabalho escravo era mais atraente e fácil para a burguesia rural brasileira, importando-lhe, unicamente, o resultado da exploração da terra, sem quase nenhum investimento. Com isto, anulavam-se os postos de trabalho para os homens livres, porém miseráveis, por vezes tanto quanto os escravos¹²¹.

Acrescido a isso, enquanto a Inglaterra já vivia um processo crescente de Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX, o Brasil ainda vivia uma economia firmada na agricultura, com uma industrialização pouco evoluída, por conta do próprio modelo político brasileiro vigente nesta época, embasado, ora pelos senhores de engenho, e, posteriormente, pelos fazendeiros de café.

‘Ao fim do império, havia cerca de 60 mil operários no país, trabalhando em pequenas oficinas e grandes indústrias. Para uma população de 14 milhões, e perto de um milhão de escravos, esse número bem diz o que representava o operariado no conjunto da população: pouco mais que nada’. ‘Por isso mesmo, prossegue *Basbaum*, esses sessenta mil operários não chegaram a constituir uma classe ideologicamente falando. Eram elementos esparsos, a maioria trabalhando em pequenas manufaturas, fábricas de tecidos ou estradas de ferro. Durante toda a vida do Império, foi o Brasil o país de uma só classe, a aristocracia rural e latifundiária, que votava, se legislava, executava e julgava em seu próprio proveito. A história do Império é, pois, antes de tudo, o processo dessa classe, a aristocracia rural do açúcar, como a história da Segunda República será o processo de uma outra classe, a dos fazendeiros de café’¹²².

¹¹⁸ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 15.

¹¹⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 648.

¹²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1454.

¹²¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 24.

¹²² BASMAUM, Leôncio *apud* AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 15-16.

Deste modo, “o fraco desenvolvimento industrial decorria da estrutura econômica”¹²³, tendo começado a evoluir em meados de 1880, pela utilização da mão-de-obra barata e desqualificada proveniente dos ex-escravos¹²⁴.

Dentro deste panorama, portanto, não era possível sequer organizar os trabalhadores brasileiros como uma classe operária¹²⁵. Nesta época, as associações de trabalhadores eram denominadas como ligas, e limitava-se a questões de auxílio mútuo e defesa contra os inimigos de classes¹²⁶. Ou seja, eram organizações “débeis, muitas vezes, sem outra vinculação horizontal senão de cortesia”¹²⁷.

Por sua vez, em 1891, a primeira Constituição Republicana estabeleceu a garantia do direito de reunião e associação, desde que sem armas¹²⁸. A referida constituição, portanto, foi pioneira na garantia da liberdade associativa, abrindo portas para a posterior organização em sindicatos, conforme afirmado por José Augusto Pinto Rodrigues¹²⁹. Ou seja, mesmo com um sindicalismo atrasado, o Brasil já vinha se preparando para a sua formação.

José Carlos Arouca afirma que, apenas após 1914 houve um maior desenvolvimento industrial, o que causou, por consequência, o aumento no número de operários. Acrescido a esse desenvolvimento industrial, é aumentado o número de imigrantes que vem para o Brasil, por conta do desemprego e da crise econômica do pós-guerra, bem como, como forma de substituir a mão de obra escrava abolida no Brasil. Deste modo, a imigração foi fator que contribuiu com o incremento da ideologia de formação de uma classe operária¹³⁰.

Os imigrantes no relato de Basbaum, principalmente os espanhóis e italianos, tiveram um papel de inestimável relevo não somente pelo fato de participarem das organizações operárias, às quais traziam uma longa experiência, e de editarem jornais, mas principalmente por elevarem o significado da palavra operário que pouco a pouco ia deixando de ser ultrajante e pejorativa e, principalmente, porque souberam inculcar, no espírito do operário brasileiro e dos ex-escravos, ‘uma consciência de classe operária’¹³¹.

¹²³ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 29.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 24

¹²⁵ *Idem*. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 16.

¹²⁶ CARONE, Edgard *apud* AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 16-17.

¹²⁷ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 17.

¹²⁸ Dispõe o art. 72 §8º da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891 que: A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.

¹²⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 652.

¹³⁰ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 18.

¹³¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 31.

Ora, foi com os imigrantes que advieram as ideologias anarquistas e socialistas, aptas a estimular a formação dos sindicatos no Brasil¹³². As filosofias que visavam à solidariedade e eram disseminadas nos países europeus, propiciadoras para o sentimento de união dos trabalhadores na busca de interesses comuns, portanto, encontraram terreno propício no Brasil.

A regulamentação acerca do sindicalismo brasileiro, por consequência, entrava na pauta das preocupações do Governo. Em 1903, foi editado o Decreto nº 979¹³³, permitindo a formação de sindicatos pelos trabalhadores rurais, enquanto que, em 1907¹³⁴, pelo Decreto Legislativo nº 1.637, foi legalizada essa extensão para os trabalhadores urbanos. Como preleciona José Augusto Pinto Rodrigues, a autorização formal não bastaria para promover o impulso do sindicalismo brasileiro, mas já era um valor indispensável para o seu estímulo¹³⁵.

Maurício Godinho Delgado explicita que o sindicalismo anterior a 1930 foi estruturado em segmentos específicos, como o de ferrovias e portos, associados à agroexportação do café, formando organizações consistentes de trabalhadores. Concomitantemente, entretanto, urgiram entidades sindicais nos parques industriais, preponderantemente em São Paulo, com movimentos trabalhistas. Contudo, antes de 1930, o referido Autor afirma que essas entidades ainda não possuíam a capacidade de organização e pressão, já existentes na Europa neste período¹³⁶.

Entretanto, já era possível observar a convulsão que o movimento sindical podia ocasionar, tendo em vista que entre os anos de 1917 a 1920, houveram grandes greves de trabalhadores requerendo melhores condições de labor.

O final da década de 1910 foi de convulsão no movimento operário. Os anos de 1917, 1919 e o início de 1920 marcaram o auge dos movimentos grevistas no Brasil; as paralisações ultrapassaram o eixo Rio – São Paulo e atingiram o nordeste e o Rio Grande do Sul. As reivindicações eram a redução da jornada de trabalho para oito horas e a proibição do trabalho para menores de 18 anos e do trabalho noturno para mulheres¹³⁷.

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1330.

¹³³ BRASIL. **Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em 25 ago. 2018.

¹³⁴ BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>>. Acesso em 25 ago. 2018.

¹³⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 652.

¹³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1454-1455.

¹³⁷ CÁCERES, Florival. **História geral**. 4. ed. rev. ampl e atual. São Paulo: Moderna, 1996, p. 397.

Entretanto, é crível que, embora a consciência coletiva ainda não repercutisse em todos os segmentos, foi nessa época que foram lançadas as bases para a sua constituição. As manifestações eram, de fato, incipientes, mas, como ocorreu nos países europeus, houve um período de desenvolvimento do sindicalismo, para, posteriormente, ser feito o fortalecimento.

3.1.2 Da Revolução de 1930 e a construção do sindicato de colaboração

A partir de 1930, houve a alteração do governo, com extinção da política republicana do café-com-leite e modificação para o início da Era Vargas. Ou seja, houve o afastamento do modelo mantenedor de uma estrutura agroexportadora que não congregava com o avanço da industrialização, e, conseqüentemente, da relação empregatícia e dos seus atores sociais. Neste sentido, se já se avolumavam as insatisfações do operariado ainda incipiente, com a reforma do governo da República Velha, os avanços no sindicalismo eram evidentes.

Alguns fatos significativos influíram nas alterações que foram introduzidas em nosso sindicalismo a partir de 1930: a alteração de governo com o poder político nas mãos de Getúlio Vargas, iniciando-se longo período durante o qual foi ativada uma política trabalhista exercida em amplitude até então desconhecida entre nós; as preocupações correlatas com a agitação trabalhista que se vinha acentuando nos grandes centros, com incontável número de greves que levavam as empresas à perda de horas de produção em detrimento da economia que vinha de uma crise em 1929; o convencimento do governo de que deveria diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário brasileiro, em especial o estrangeiro anarcossindicalista, socialista, comunista ou trotskista, cuja ação sindical se fazia livremente e de modo intenso, desviando, muitas vezes, a reivindicação trabalhista para o plano político, e fazendo da greve geral um lema que poderia atingir proporções alarmantes; o aparecimento de filosofias políticas de direita, dentre as quais o fascismo, que florescia na Itália, e o integralíssimo, além de outras forças do pensamento, propugnando pela introdução de medidas enérgicas e de um governo forte o suficiente para impedir o crescimento, no meio operário, das ideologias revolucionárias¹³⁸.

Foi com este novo modelo político que o Estado passou a atuar de modo mais incisivo nas relações juslaborais, bem como, quanto ao próprio sindicalismo brasileiro, como forma de implementar essa nova ordem política. Neste contexto, o Estado “atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, a partir de um princípio de publicização dos sindicatos para que, controlados pelo Estado, não atirassem em luta o capital e o trabalho¹³⁹”. Era o cenário ideal, uma vez que, não se vedava a criação dos sindicatos ou das manifestações operárias, mas também não as deixava à cargo da autonomia privada.

¹³⁸ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 78.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 78.

É importante destacar que, conforme preleciona José Augusto Rodrigues, a real intenção do governo de Vargas foi afastar a economia brasileira do berço rural para a base industrial. Contudo, considerando que a alteração econômica implicaria mudanças sociais, o novo Governo teve que antecipar a implantação do “completo arcabouço legal de disciplina de relações de trabalho que apenas surgiam dentro de uma industrialização incipiente e precipitou o processo de aquisição da *consciência coletiva* do operariado¹⁴⁰.

Seguindo esse raciocínio, o Estado criou em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto 19.443, a fim de colocar em prática a sua postura intervencionista trabalhista e controlar o processo de organização dos operários¹⁴¹. Neste contexto, José Carlos Arouca afirma que o Ministério foi criado como uma forma de domesticar os sindicatos, colocando-os sobre controle direto do Estado, e não acima deste¹⁴². Em sentido semelhante destaca Lêoncio Basbaum,

O papel desse Ministério, na história do período que se inicia em 1930, foi dos mais significativos porque ele conseguiu esmagar, no curso de alguns anos, o que havia de mais puro, espontâneo e ao mesmo tempo organizado no movimento operário brasileiro: a vida sindical dos trabalhadores. Com o objetivo de insinuar-se no seio da massa trabalhadora e dos sindicatos, mandou esse Ministério buscar alguns líderes populares, tais como Joaquim Pimenta, de Pernambuco e Agripino Nazareth, da Bahia, os quais, jogando com a confiança que governavam entre essas massas, conseguiram pelo menos ‘neutralizá-las’ durante algum tempo.¹⁴³

Em 1931, por sua vez, houve a promulgação do Decreto nº 19.770, denominado como “Lei dos Sindicatos”, a fim de regular a sindicalização das classes patronais e operárias, o qual traduz uma ordem jurídica de “linha sindical marcadamente intervencionista, de um sindicalismo apolítico e voltado para a integração das classes produtoras”¹⁴⁴. A referida norma, por sua vez, foi criada com o intuito de regulamentar estritamente os detalhes do sindicalismo brasileiro e criar as bases do sindicato de colaboração.

No referido diploma, já no art. 1º encontra-se explicitado que as classes patronais e operária, exercentes de profissões idênticas, conexas ou similares, e que se organizarem em sindicatos, devem se submeter a condições específicas para a sua constituição, como a quantidade

¹⁴⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 660.

¹⁴¹ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 20.

¹⁴² *Idem*. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 77.

¹⁴³ BASBAUM, Lêoncio. História sincera da república de 1930 a 1960. 6. ed., vol. 3. São Paulo: Editora Alfa Ômega, 1997, p. 28-29.

¹⁴⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 79.

mínima de participantes, número de associados brasileiros natos ou naturalizados e limitação para ocupação dos cargos de administração e representação sindical¹⁴⁵.

Observa-se, portanto, que a regulamentação do direito sindical brasileiro já se inicia com um viés totalmente contrário ao quanto parametrizado pela OIT. Afinal, com tantas limitações para a configuração de um sindicato, criava-se um óbice para a construção de sindicatos verdadeiramente representativos dos trabalhadores.

Observa-se que, embora não seja expressa a adoção da unicidade, pluralidade ou unidade sindical, o art. 9º¹⁴⁶ dispunha que, em caso de cisão de uma classe, será reconhecido pelo Ministério o sindicato que reunir dois terços da mesma classe, ou o que tiver maior número de associados. Ou seja, conforme preleciona José Carlos Arouca, houve a aplicação da unidade sindical no decreto em apreço¹⁴⁷.

O art. 2º¹⁴⁸, por sua vez, afirmava que o estatuto deve ser aprovado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para serem reconhecidos e adquirirem personalidade jurídica. Ou seja, o sindicato não existia enquanto não houvesse o seu reconhecimento pelo Ministério, o qual analisava se os fins do sindicato estavam em comunhão com os do governo.

¹⁴⁵ Dispõe o art. 1º do Decreto nº 19.770 que: Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições: a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 anos; b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no mínimo, do brasileiros natos ou naturalizados; c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado à maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 anos, no mínimo, de residência no país, só podendo ser admitidos estrangeiros em número nunca superior a um terço e com residência efetiva no Brasil de, pelo menos, 20 anos; d) mandato anual em tais cargos, sem direito à reeleição; e) gratuidade absoluta dos serviços de administração não podendo os diretores, como os representantes dos sindicatos, das federações e das confederações, acumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe; f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações.

¹⁴⁶ Prevê o Art. 9º do Decreto 19.770: Cindida uma classe e associada em dois ou mais sindicatos, será reconhecido o que reunir dois terços da mesma classe, e, se isto não se verificar, o que reunir maior número de associados.

¹⁴⁷ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 91-92.

¹⁴⁸ Prevê o art. 2º do Decreto 19.770: Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se ainda, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e que adquirirem, assim, personalidade jurídica, tenham aprovados pelo Ministério os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional. § 1º Dos estatutos devem expressamente constar: os fins da associação; o processo de escolha, as atribuições e os motivos de perda de mandato dos seus diretores; os direitos e deveres dos sócios, a forma de constituição e administração do patrimônio social; o destino que se deve dar a este, quando, por exclusiva deliberação dos sócios, se dissolver a associação; as condições em que esta se extinguirá, além de outras normas de fundamento. § 2º As alterações introduzidas nos estatutos não vigorarão enquanto não forem aprovadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Saliente-se que o Decreto nº 19.770 não vedava a criação de entidades representativas de trabalhadores e empregadores mais complexas, o que poderia ser considerado como um ponto positivo da regulamentação. Contudo, estabelecia critérios específicos para a constituição de federações e confederações, o que, mais uma vez, dificultava a sua formação, bem como, estabelecia que o estatuto dessas organizações tinha que ser aprovado também pelo Ministério¹⁴⁹. Contudo, era vedada a filiação de operário ou patrão a sindicatos internacionais quando já filiado à entidade reconhecida pelo Governo, sendo que as organizações representativas só podem federar-se a outra, fora do território nacional, depois da oitiva do Ministério¹⁵⁰.

Além disso, conforme disposto no art. 5º¹⁵¹, a norma estabelecia que, uma vez reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os sindicatos, federações e confederações seriam enquadrados como órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução dos problemas que se relacionassem com os interesses de classe¹⁵².

Verifica-se que desde o Decreto 19.770 já se determinava a existência do fomento da negociação coletiva, vez que, os sindicatos reconhecidos pelo Estado possuíam o direito de regular as relações jurídico-laborais, com outros sindicatos profissionais ou de

¹⁴⁹Versa o art. 3º do Decreto 19.770: Art. 3º Poderão os sindicatos, em número nunca inferior a três, formar no Distrito Federal em cada Estado, e no Território do Acre, uma federação regional, com sede nas capitais, e, quando se organizarem, pelo menos, cinco federações regionais, poderão elas formar uma confederação, com sede na capital da República. Denominar-se-á - Confederação Brasileira do Trabalho - a que se constituir por federações operárias e - Confederação Nacional da Indústria e Comércio - a que se constituir por federações patronais. § 1º Para estudo mais amplo e defesa mais eficiente dos seus interesses, é facultado aos sindicatos de profissões idênticas, similares ou conexas formarem as suas federações de classe, independentes entre si, com sede na capital da República, e agindo sempre em entendimento com a respectiva confederação sindical. §2º As federações e confederações só se poderão constituir e funcionar depois que forem os seus estatutos aprovados pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

¹⁵⁰ Determina o Art. 12 do Decreto 19.770. O operário, o empregado ou patrão, que pertencer a um sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, não poderá, sob pena de ser excluído, fazer parte de sindicatos internacionais, como só poderão as organizações de classe federar-se com associações congêneres, fora do território nacional, depois de ouvido o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

¹⁵¹ Destaca o art. 5º do Decreto 19.770: Art. 5º: Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problema que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.

¹⁵² Destaca o art. 5º do Decreto 19.770: Art. 5º: Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problema que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.

empregadores¹⁵³, bem como, de firmar acordos e convenções para a defesa de interesses recíprocos, desde que ratificados pelo Ministério¹⁵⁴.

A norma ainda previa a proteção do empregado¹⁵⁵ e representantes sindicais de trabalhadores¹⁵⁶ contra atos antissindicais do empregador ou patrão.

Ainda neste período, houve a edição dos Decretos nº 21.396 e 22.132, ambos de 1932, o qual criou um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, instaurado, preliminarmente, com as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, nas quais só podiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial¹⁵⁷.

Neste contexto, o Estado lançava as bases para os sindicatos de colaboração, para, posteriormente, firmar o modelo corporativista brasileiro. Desde este primeiro momento já se observam semelhanças com o modelo sindical fascista italiano, uma vez que os sindicatos existiam, desde que acordo com os fins do Governo. Afinal, o lema era de que tudo era em prol do Governo, nada contra o Estado e nada acima do Estado.

¹⁵³ Preleciona o art. 7º do Decreto 19.770: Como pessoas jurídicas, assiste aos sindicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionais, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.

¹⁵⁴ Destaca o Art. 10 do Decreto 19.770: Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operários celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia dos interesses recíprocos, devendo ser tais acordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

¹⁵⁵ Prevê o art. 13 do Decreto 19.770: Art. 13. É vedada aos patrões ou empresas despedir, suspender e rebaixar de categoria, de salário ou de ordenado o operário ou empregado, pelo fato de associar-se ao sindicato de sua classe, ou por ter, no seio do mesmo sindicato, manifestado ideias ou assumido atitudes em divergência com os seus patrões. § 1º No caso de demissão, ao operário ou empregado será paga indenização correspondente ao salário ou ordenado de seis meses; no caso de suspensão, até 30 dias, ao salário ou ordenado de dois meses, indenização esta que será mensalmente mantida enquanto perdurar a suspensão; no caso de rebaixamento de categoria, de salário ou de ordenado, prevalecerá o critério adotado para as suspensões, impostas tais penas pela autoridade competente, com recurso para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. § 2º Em se tratando de operário ou empregado garantido pelo direito de vitaliciedade, pagar-se-á ao que for demitido uma quantia correspondente a cinco anos de salário ou de ordenado, e ao que for rebaixado de categoria, ou sofrer redução do salário ou ordenado, uma quantia correspondente a três anos, depois do competente processo administrativo. § 3º Para os efeitos do presente artigo, ficam abolidas as demissões suspensões e outras penas que, sob qualquer pretexto, forem impostas em virtude de "notas secretas" ou de qualquer processo que prive o operário ou empregado de meios de defesa.

¹⁵⁶ Dispõe o Art. 14 do Decreto 19.770: Sem motivos que plenamente o justifiquem, e a juízo do ministro do Trabalho Indústria e Comércio não poderão ser transferidos para lugares ou misteres que dificultem o desempenho de suas funções os operários e empregados eleitos para cargos de administração ou de representação nos sindicatos nas federações, nas confederações nas caixas de aposentadoria e pensões, junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em qualquer dos seus departamentos ou nos institutos que lhe forem subordinados. Parágrafo único. Se a transferência for voluntariamente aceita ou solicitada pelo operário ou empregado, perderá ele o mandato, desde que o seu afastamento da atividade do cargo ultrapasse o período de seis meses.

¹⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1456-1457.

3.1.3. O hiato da experiência pluralista advinda da Constituição Federal de 1934

Embora o Governo viesse adotando uma política intervencionista nas relações juslaborais, verifica-se que até o momento não existia uma Constituição que orientasse a formação dos sindicatos de colaboração. Pelo contrário, conforme esposado alhures, a Constituição de 1891, ainda firmada durante a República Velha, garantia o direito de reunião e associação, desde que sem armas, incluindo, portanto, a liberdade de associação sindical.

Neste contexto, o modelo adotado pelo Governo após 1930 não era mais compatível com o ordenamento constitucional vigente que almejava domesticar os sindicatos aos ideais do Estado, sendo necessária, portanto, a alteração em plano constitucional. Nesta senda, é criada a Constituição Federal de 1934, que teve 2 (dois) pontos importantes no que toca à relação juslaboral: a criação da Justiça do Trabalho¹⁵⁸ e a aplicação da pluralidade sindical¹⁵⁹.

No que toca à criação da Justiça do Trabalho, o art. 122 da Constituição Federal de 1934 dispunha que serviam para dirimir questões entre empregados e empregadores. Contudo, a forma de composição da Justiça do Trabalho formalizava, a existência de uma tripartição da sua formação, uma vez que, metade dos membros seriam eleitos pelas associações representativas de empregados, metade pelos empregadores, enquanto que o presidente era de livre nomeação do Governo.

Ora, muito embora a Constituição não expressasse a existência do sindicalismo de cooperação, a forma de estruturação da Justiça do Trabalho, em verdade, era uma forma do Estado controlar os conflitos juslaborais diretamente. Afinal, a tripartição por essa estruturação demonstrava a falácia da democracia, posto que os membros das organizações representativas dos trabalhadores ou dos empregadores estavam fulminados pelo controle estrito do Estado, vez que os fins e objetivos do sindicato deveriam constar no estatuto, a ser aprovado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Conforme leciona José Albertino Rodrigues,

¹⁵⁸ Dispõe o art. 122 da Constituição Federal de 1934: Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

¹⁵⁹ Assevera o parágrafo único do art. 120 da Constituição Federal de 1934: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

Na verdade, porém, foi esta mais uma triste experiência da sindicalização brasileira. O fracasso foi total. Em verdade, não passavam os representantes classistas de simples títeres nas mãos do Executivo, que sempre contou com uma votação maciça nos seus momentos mais críticas na Câmara Federal. Não deixaram nunca os classistas de ser fiéis a quem os havia conduzido até aquele recinto¹⁶⁰.

Quanto à pluralidade sindical, a Constituição foi expressa ao descrever, no parágrafo único do art. 120, que a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. Contudo, no caput do referido artigo, consta que os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Houve a edição do Decreto n. 24.694 de 1934¹⁶¹, o qual dispunha que para que fossem reconhecidas as associações sindicais pelo Ministério do Trabalho era necessário o cumprimento de requisitos, dentre os quais, a limitação quantitativa para se considerar formado um sindicato. Em caso de sindicato patronal, havia a necessidade de reunião de no mínimo 5 (cinco) empresas, ou, na falta destas, de 10 (dez) sócios individuais. Por sua vez, em caso de sindicato profissional, deveria se reunir, no mínimo, um terço dos empregados exercentes da mesma profissão na mesma localidade. Para os sindicatos de profissões liberais e de trabalhadores autônomos, exigia-se um mínimo de 10 (dez) associados.¹⁶²

Embora Maurício Godinho Delgado afirme que, com a Constituição 1934 tenha florescido uma maior liberdade e autonomia sindical¹⁶³, verifica-se que não houve a concretização de uma pluralidade sindical. Afinal, o Estado impunha limites quantitativos para a configuração dos sindicatos, de forma que existia um “número limitado e não um número ilimitado de sindicatos, como seria cabível num sistema genuinamente pluralista”¹⁶⁴.

¹⁶⁰ RODRIGUES, José Albertino *apud* AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 24.

¹⁶¹ BRASIL. **Decreto nº 24.694**, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1930-1949/D24694.htm>. Acesso em: 25 ago. 2018.

¹⁶² Dispõem os arts. 5º e 6º do Decreto nº 24.694: Art. 5º Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos: I – Quanto aos empregadores: a) reunião de cinco empresas, no mínimo, legalmente constituídas, sob forma individual, coletiva ou de sociedade anônima, ou de dez sócios individuais quando inexistir na localidade o número de empresas indicado; b) exercício dos cargos de administração e de representação por brasileiros natos, ou naturalizados com mais de cinco anos de residência no Brasil; c) duração não excedente de dois anos para os mandatos da diretoria. II – Quanto aos empregados: a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 anos, que representam, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos termos do art. 38; b) mandato trienal nos cargos de administração, cujos componentes serão inelegíveis para o período subsequente, com a renovação anual do presidente nos termos do artigo 9º; c) exercício dos cargo de administração e de representação por brasileiros natos ou por naturalizados com mais de dez anos de residência no Brasil. Art. 6º Os sindicatos de profissões liberais organizar-se-ão, no mínimo, com dez sócios e deverão satisfazer os requisitos das alíneas b e c do n. I do art. 5º.

¹⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 1456.

¹⁶⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 81.

Sérgio Amad Costa corrobora com este entendimento, ao afirmar que, apesar de a Lei Sindical de 1934 ocasionar maior flexibilidade ao sindicalismo, houve permanência, em grande parte, do cerceamento da liberdade sindical. Deste modo, a autonomia sindical garantia pela Constituição era anulada pelo Decreto nº 24.694¹⁶⁵.

O trabalhador e empregador, portanto, não possuíam liberdade plena para escolher qual o sindicato iria constituir ou compor, uma vez que, apenas era considerado como sindicato aquela entidade que concretizasse o quantitativo do Decreto n. 24.694, bem como, que tivesse o seu estatuto aprovado pelo Ministério do Trabalho, conforme art. 8º §2º¹⁶⁶.

Ressalta desde logo do texto do artigo 5º, número II, que somente poderiam caber três sindicatos, no máximo, em cada profissão. A rigor, viriam a existir unicamente dois, porque, dada a exigência de um terço para cada sindicato, dificilmente se daria a divisão ótima dessa quantidade para a constituição de cada nova associação. Bastava não coincidir tal número perfeito – e é o que se dava na realidade – para desfalar o último sindicato, que poderia ser criado, do mínimo exigido por lei¹⁶⁷.

Em sentido semelhante afirma José Carlos Arouca, ao destacar que, com o modelo adotado em 1934, denominado pelo mesmo como pluralidade relativa por conta da exigência quantitativa para a formação de um sindicato, a organização representativa dos trabalhadores não perdeu o seu posto de órgão colaborador do Estado. Neste contexto, o referido Autor destaca que a organização sindical brasileira foi mantida sem autonomia, tanto no regime do sindicato único, como no da pluralidade¹⁶⁸.

Sérgio Amad Costa ainda destaca que a pluralidade sindical prevista na Carta Magna estava limitada pelo Decreto nº 24.694, posto que não atingia as federações e confederações sindicais, mantendo, portanto, o sistema da unicidade sindical para os sindicatos superiores. Neste contexto, o Autor afirma que “o caráter liberal da Constituição de 1934 não era extensível aos sindicatos oficiais¹⁶⁹”.

Ou seja, verifica-se que, embora o Brasil tenha passado por um processo falacioso de democratização e incremento das relações juslaborais, com o afastamento da política do café-com-leite da República Velha, a prática demonstrava um retrato diverso do regime democrático. Afinal, não havia que se falar em liberdade sindical, quando o Estado delimitava a constituição sindical pela quantificação do número de trabalhadores e empregadores, e,

¹⁶⁵ COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção, 1960/64**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986, p. 81-82.

¹⁶⁶ Dispõe o art. 8º §2º do Decreto 24.694 que: § 2º Os estatutos só entrarão em vigor depois de aprovados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

¹⁶⁷ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978, p. 226.

¹⁶⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 42.

¹⁶⁹ COSTA, Sérgio Amad. *Loc. cit.*

quando estabeleceu a criação do regime classista, mantenedor do controle do Governo perante às relações juslaborais.

3.1.4 Do Golpe do Estado Novo e o sindicato oficialista

Aproveitando-se da instabilidade política vigente no Brasil no período anterior às eleições, e preocupados com o movimento comunista reacionário no país, foi aplicado o Plano Cohen. Com isso, Getúlio Vargas empregou meios para manter-se no poder e dar continuidade ao seu governo, o que deu azo ao golpe de 1937, com a formação do Estado Novo, autocrático e forte, bem como, de uma nova Constituição Federal¹⁷⁰.

Como leciona Leôncio Basbaum, a Constituição de 1937 outorgada possuía essência distinta das anteriores, e fora atualizada dentro das ideologias corporativistas, tendo como principal postulado a abolição do liberalismo¹⁷¹. Francisco Campos, associado ao regime da Era Vargas, destacou à época que “o corporativismo mata o comunismo enquanto que o liberalismo o gera”¹⁷², o que demonstrou, portanto, a tendência do Novo Governo em estabelecer os ideais típicos do corporativismo. Assim, a nova Constituição ratificou no seu preâmbulo que, a forma de estruturação do novo governo visava à paz política e social, que estava sendo perturbada pelos dissídios partidários e pela propaganda de desnaturação da luta de classe¹⁷³.

Dentro deste contexto, Leôncio Basbaum suscita que neste novo panorama, era dispensado o Congresso Nacional, de tal sorte que o Governo representava as três estruturas: legislativo,

¹⁷⁰ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 129-133.

¹⁷¹ BASBAUM, Leôncio. **História sincera da república de 1930 a 1960**. 6. ed., vol. 3. São Paulo: Editora Alfa Ômega, 1997, p. 101.

¹⁷² LEVINE, M. Robert *apud* AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 130.

¹⁷³ Dispõe o preâmbulo da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937: ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente a gravação dos dissídios partidários, que, uma, notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação, de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil; ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente; ATENDENDO a que, sob as instituições anteriores, não dispunha, o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo; Sem o apoio das forças armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente apreensivas diante dos perigos que ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e políticas; Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o País.

executivo, e o judiciário¹⁷⁴. Além disso, o Autor afirma que houve a “liquidação da independência e da pluralidade sindical”¹⁷⁵, como forma de estabelecer o corporativismo, tal como ocorreu na Itália.

Desta forma, no que toca à organização sindical, o art. 138 da Carta Magna de 1937 explicitava que a associação sindical ou profissional seria livre, mas que apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado podem representar legalmente os que participarem da categoria, defender os direitos dos mesmos. Como bem leciona José Carlos Arouca, o referido artigo corresponderia a uma cópia literal do quanto esposado pela Carta del Lavoro¹⁷⁶.

Além da Constituição Federal de 1937, com inspiração claramente do corporativismo italiano, houve a edição do Decreto nº 1.402 de 1939, a fim de concretizar, por fim, o sindicalismo corporativista e a constituição do que José Carlos Arouca denomina como “sindicatos oficiais”¹⁷⁷.

O Decreto nº 1.402 de 1939 manteve o ideal de que os sindicatos devem ser reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, agora com a investidura sindical, através de uma carta de reconhecimento, “como se a organização de classes fosse dádiva de um homem investido de poderes absolutos, conferidos por um ditador”¹⁷⁸.

Neste contexto, consta no art. 1º do referido diploma que as associações com interesses profissionais eram livres, mas consta no art. 2º que, apenas as associações profissionais constituídas para os fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses profissionais, podem ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas do Decreto.

Houve a alteração da quantificação para a constituição dos sindicatos, para os sindicatos de empregadores ou de trabalhadores por conta própria ou profissão liberal. Contudo, para os sindicatos de empregados, manteve-se a exigência de um terço dos que exercem a profissão¹⁷⁹. Entretanto, o parágrafo único do art. 5º do diploma apresenta inovação de que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, poderia, excepcionalmente e a seu critério,

¹⁷⁴ BASBAUM, Leôncio. **História sincera da república de 1930 a 1960**. 6. ed., vol. 3. São Paulo: Editora Alfa Ômega, 1997, p. 103-104.

¹⁷⁵ *Idem*, p. 105.

¹⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 158

¹⁷⁷ *Idem*, p. 5.

¹⁷⁸ *Idem*, p. 162.

¹⁷⁹ Prevê o art. 5º, letra “a”, do Decreto 1.402: Art. 5º As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para ser reconhecidas como sindicatos :a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, si se tratar de associação de empregadores: ou de um terço dos que exercem a profissão, si se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal.

reconhecer como sindicato uma associação com número de sócios inferior ao terço requerido no caput¹⁸⁰.

Observa-se, portanto, que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio aumenta o seu poder de controle sobre os sindicatos, uma vez que, além da quantificação outrora explicitada, havia a possibilidade de concessão do patamar da associação como ente sindical, mesmo que não cumprido o requisito da quantificação, a mero critério do Ministério. Em sentido semelhante afirma Sérgio Amad Costa, ratificando que “este é um dos fatores que facilitava a constituição de sindicatos favoráveis ao governo, conhecidos como ‘sindicatos pelegos’.¹⁸¹”.

Houve ainda a revogação tácita do modelo de pluralismo sindical estabelecido outrora na Constituição de 1934. A partir de agora, a organização sindical deveria observar o sistema da unicidade, qual seja, existiria apenas um único sindicato representativo dos trabalhadores em uma dada base territorial, delimitada na carta de reconhecimento, de forma que os sindicatos podiam ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais, e, excepcionalmente, nacionais, desde que autorizado pelo Ministério.

Como bem leciona Sérgio Amad Costa, o fato de a base territorial ser delimitada na carta de reconhecimento concedida pelo Ministério apenas denota o controle Estatal sobre essas entidades. Afinal, o Governo escolhia qual a base territorial de cada sindicato de acordo com a força daquela entidade, ou, com o propósito de que a associação sindical fosse abarcada por um dirigente sindical que estava em comunhão com os interesses governamentais¹⁸².

Para complementar esse sistema, o art. 9º ainda previa que a investidura sindical seria concedida apenas à associação profissional que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio enquadrasse como entidade mais representativa, observando os requisitos de número de sócios, serviços sociais fundados e mantidos, e o valor do patrimônio¹⁸³. Ou seja, mais uma vez, competia ao Governo estabelecer qual o sindicato que seria reconhecido, e por óbvio, a escolha era imputada com o sindicato que melhor se adequasse aos fins do Estado corporativista.

¹⁸⁰ Dispõe o art. 5º, Parágrafo único do Decreto nº 1.402. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de sócios seja inferior ao terço a que se refere a alínea *a*.

¹⁸¹ COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986, p. 46.

¹⁸² *Ibidem*, p. 47.

¹⁸³ Dispõe o art. 9º do Decreto 1.402: A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros: *a*) o número de sócios; *b*) os serviços sociais fundados e mantidos; *c*) o valor do patrimônio.

O modelo ainda destacava 2 (dois) novos privilégios para os sindicatos, não previstos pela legislação anterior: a eleição ou designação dos representantes da profissão, e o direito de imposição de contribuições a todos os membros das profissões ou categorias representadas¹⁸⁴. Sérgio Amad Costa destaca que, deste este momento, estava sendo formado o principal meio de financiamento dos sindicatos oficiais¹⁸⁵.

Como leciona Sérgio Amad Costa, os deveres que foram expressos ao sindicato demonstram a adoção de um modelo meramente assistencialista dessas organizações, vedando-lhes a função política¹⁸⁶. Afinal, a intenção do Governo era desvincular dessa entidade a organização e repasse de ideologias meramente políticas, arquitetadas de modo a contrariar a ordem política vigente.

O sistema proposta na Era Vargas ainda propunha a intervenção do Governo na administração dos sindicatos, criando limitações para a constituição da diretoria dos sindicatos¹⁸⁷, no conselho fiscal do sindicato¹⁸⁸, a influência do MTIC no funcionamento dos sindicatos¹⁸⁹, bem como, estabelecia uma regulamentação da gestão financeira dos sindicatos¹⁹⁰.

¹⁸⁴ COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986, p. 45.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 45.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 45.

¹⁸⁷ Prevê o art. 11 do Decreto 1.402: Art. 11. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete, e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembleia geral. Parágrafo único. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

¹⁸⁸ *In verbis* o art. 12 do Decreto 1.402: Art. 12. Cada sindicato terá um conselho fiscal de três membros eleitos pela assembleia geral. Parágrafo único. A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

¹⁸⁹ Dispõe o art. 17 do Decreto 1.402: Art. 17. Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administrar a associação e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento.

¹⁹⁰ *In verbis*, arts. 38 a 42 do Decreto 1.402: Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais: *a*) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea *f*) do art. 3º; *b*) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais; *c*) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos; *d*) as doações e legados; *e*) as multas e outras rendas eventuais. Parágrafo único. O modo da determinação da taxa das contribuições, a que se refere a alínea *a*, bem como o processo de pagamento e cobrança destas contribuições e de organização das listas dos contribuintes serão estabelecidos em regulamento especial. Art. 39. Os bens e rendas dos sindicatos, federações e confederações só poderão ter aplicação na forma prevista na lei e nos estatutos. Parágrafo único. Os títulos de renda e bens imóveis das associações não serão alienados sem autorização do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Art. 40. Os sindicatos, federações e confederações submeterão anualmente à aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio seu orçamento de receita e despesa. 1º Desse orçamento constará uma percentagem para a constituição do fundo de reserva, destinado a garantir as responsabilidades da associação pelas multas e pela execução de contratos coletivos; cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, fixar, para cada associação, a taxa dessa percentagem. §2º Desde que as condições financeiras da associação o permitam, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá ordenar que seja incluída no respectivo orçamento uma dotação destinada a atender ao custeio de serviços de assistência e ensino técnico-profissional dos associados, ou, si se tratar de associação de empregadores, dos empregados dos associados. § 3º Poderá ser cassada a carta de reconhecimento do sindicato que, por deficiência de receita, não se achar em condições

Quanto às entidades sindicais de nível superior, quais sejam, as federações e confederações continuaram a serem facultadas aos sindicatos, contudo, foi imposta uma “estrutura sindical oficial *vertical* e subordinada ao Estado, de tipo corporativo¹⁹¹”. Contudo, o Decreto 1.402 exigia para a formação da federação, a reunião de 5 (cinco) sindicatos¹⁹², enquanto que o diploma anterior exigia apenas (3) sindicatos. Ou seja, houve um aumento do número de sindicatos exigidos para a configuração da federação, como forma, inclusive, de não fomentar a sua formação.

Pelo Decreto, a criação das confederações exigia a reunião de 3 (três) federações, mas estabeleceu a limitação de criação de apenas 7 (sete) federações¹⁹³. Havia, portanto, a pulverização, com o Estado determinando quais as confederações sindicais que podiam ser criadas. Outra inovação foi proposta pelo art. 26¹⁹⁴, o qual expunha que o Presidente da República podia organizar confederações e federações, de acordo com os interesses do Governo.

Tal dispositivo outorgava ao Estado um poder praticamente absoluto de controle sobre as federações e as confederações, na medida em que, além de fiscalizar as associações sindicais de grau superior, constituídas pelos empregados e pelos empregadores dentro dos limites dispostos na lei, poderia o presidente da República, *a seu juízo*, organizar federações e confederações. Sublinhamos “a seu juízo”, pois o artigo estabelecia que se o presidente da República *julgasse conveniente aos interesses da organização sindical ou corporativa* poderia ordenar que se

financeiras que o habilitem a exercer as suas funções. Art. 41. Os sindicatos, as federações e as confederações enviarão ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, até o dia 31 de março de cada ano, o relatório do ano anterior. Desse relatório deverão constar as alterações do quadro de sócios e o balanço do exercício financeiro. Art. 42. Os atos que importem malversação ou delapidação do patrimônio das associações sindicais ficam equiparados aos crimes contra a economia popular e serão julgados e punidos na conformidade dos arts. 2º e 6º do [Decreto L. 869, de 18 de novembro de 1938](#).

¹⁹¹ COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986, p. 53.

¹⁹² Prevê o art. 24 do Decreto 1.402: Art. 24. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco e representando um grupo de profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

¹⁹³ Dispõe o art. 25 do Decreto 1.402: Art. 25. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República. § 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional de Indústria, Confederação Nacional de Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito, e Confederação Nacional de Educação e Cultura. § 2º As confederações formadas por federações: de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura. § 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

¹⁹⁴ Dispõe o art. 26 do Decreto 1.402: Art. 26. O Presidente da República, quando o julgar conveniente, aos interesses da organização sindical ou corporativa, poderá ordenar que se organizem em federação os sindicatos de determinada profissão ou determinado grupo de profissões; cabendo-lhe igual poder para a organização de confederações. Parágrafo único. O ato que instituir a federação ou confederação estabelecerá as condições segundo as quais deverá ser a mesma organizada e administrada, bem como a natureza e a extensão dos seus poderes sobre os sindicatos ou as federações componentes.

organizassem entidades sindicais de grau superior. Portanto, quem determinava o que seria *conveniente* para a organização sindical era o próprio Estado. Daí podemos verificar a amplitude do controle do Estado sobre os sindicatos, as federações e as confederações¹⁹⁵.

Em 1940, por sua vez, houve a edição do Decreto-Lei nº 2.381, que dispunha sobre o enquadramento sindical, organizando as categorias profissionais de acordo as atividades econômicas respectivas, bem como, criando uma comissão especial do MTIC, denominada como Comissão do Enquadramento Sindical¹⁹⁶.

Para finalizar o sistema, houve a criação do imposto sindical. Embora o art. 3º do Decreto 1.402 já falasse sobre a prerrogativa dos sindicatos de imposição de contribuições, o Decreto 2.377, de 1940¹⁹⁷, foi que dispôs sobre o pagamento e arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos, explicitando, por sua vez, acerca do imposto sindical. Estava criado, portanto, o fundamento para a manutenção dos sindicatos “pelegos”, uma vez que não era preciso que os sindicatos demonstrassem atividade na defesa dos interesses dos trabalhadores. Eles receberiam, de qualquer forma, a contribuição sindical obrigatória, inclusive daqueles que não fossem filiados ao sindicato.

Posteriormente, houve a edição da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme leciona José Carlos Arouca, nada, porém, alterou quanto à Lei Sindical de 1939, posto que limitou-se a cuidar do contrato coletivo de trabalho¹⁹⁸. De fato, não se vislumbram diferenças acerca do arcabouço enraizado pelos decretos supraindicados, existindo, apenas, uma reunião da legislação acerca do modelo que já havia sido estabelecido, ratificando, portanto, os sindicatos oficiais.

¹⁹⁵ COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986, p. 52.

¹⁹⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 2381**, de 9 de julho de 1940. Aprova o quadro das atividades e profissões, para o Registro das Associações Profissionais e o enquadramento sindical, e dispõe sobre a constituição dos sindicatos e das associações sindicais de grau superior. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2381-9-julho-1940-412322-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 25 ago. 2018.

¹⁹⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 2377**, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 set. 2018.

¹⁹⁸ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003, p. 160-161.

3.1.5 Do fim da Era Vargas ao Golpe Militar. Manutenção da estrutura sindical estadonovista.

Com o fim da 2ª Guerra Mundial, houve a queda dos regimes totalitários europeus. O Brasil, embora adotasse um modelo autocrático de Governo, aliou-se países que foram vitoriosos na referida guerra, e que adotavam ideais liberais. Neste sentido, a manutenção do regime do Estado Novo era incompatível com o modelo adotado pelas nações vitoriosas, de forma que houve a sua queda em 1945. O Brasil, portanto, abre as portas para um processo de redemocratização.

Com a vitória dos aliados na Segunda Guerra Mundial, a quem o Brasil vinculou-se já em 1943, concorrendo, inclusive, com o envio de uma força expedicionária à frente bélica europeia, a subsistência do Estado Novo tornou-se uma contradição insustentável. De fato, como seria possível manter um aparato corporativista e repressor, com traços nitidamente inspirados nos regimes autoritários da Europa Ocidental, em um país que cerrou fileiras com as nações ideologicamente refratárias a tal modelo¹⁹⁹.

Neste contexto, era necessário a elaboração de uma nova Constituição, afastando o autoritarismo do Estado Novo. Com isso, foi editada a Constituição Federal de 1946 para regulamentar a nova ordem democrática.

Embora o discurso fosse de redemocratização, afastamento dos ideais autoritários, no que toca ao sindicalismo brasileiro, a estrutura corporativista emoldurada desde 1930 foi mantida. A Constituição de 1946 estabeleceu no art. 159 que seria livre a associação profissional e sindical, competindo à lei regular a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício das funções delegados pelo poder público²⁰⁰. Contudo, como bem destacado por Paulo Roberto Lemgruber Ebert, não houve a edição de uma lei ordinária a fim de regular esses aspectos do direito sindical, de forma que o diploma regulador da matéria permaneceu incólume, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho²⁰¹.

Apesar de se encontrar em vigor a nova Constituição desde 18 de setembro de 1946, pouco se tem modificado a nossa legislação sindical. E isso constitui um fato deveras curioso: a sobrevivência de uma lei, promulgada para um regime corporativo fascistizante, em pleno quadro democrático de uma nação. Quanto à

¹⁹⁹ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 158.

²⁰⁰ Descreve o art. 159 da Constituição Federal de 1946: Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público.

²⁰¹ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. *Op. cit.*, p. 160.

estrutura sindical em conjunto, não houve a rigor alteração alguma. O sistema ainda é o mesmo, de enquadramento sindical, como quem prepara a base para uma organização corporativa mais ampla²⁰².

Contudo, a grande alteração prevista pela ordem constitucional de 1946 no que toca aos direitos sindicais refere-se ao reconhecimento do direito de greve, pelo art. 158²⁰³ da Carta Política, regulamentado, posteriormente pelo Decreto-Lei nº 9.070 de 1946²⁰⁴. Entretanto, conforme destaca Paulo Roberto Lemgruber Ebert, o exercício desse direito dependia de prévia notificação ao Departamento Nacional do Trabalho, o qual, tentaria conciliar as partes, e, caso não lograsse êxito, remeteria o conflito à Justiça do Trabalho, para resolvê-lo por meio do poder normativo²⁰⁵.

Neste contexto, Paulo Roberto Lemgruber Ebert afirma que a “a liberdade sindical não encontrou, no Brasil, terreno fértil para ser implantada em sua plenitude”²⁰⁶. O Autor afirma que houve a manutenção do corporativismo, de forma que o Estado permanece “como o protagonista, por excelência, da organização representativa das categorias econômicas e profissionais”²⁰⁷.

O processo de redemocratização, entretanto, foi travado por conta do Golpe Militar de 1964. Assim, por óbvio que o tema da liberdade sindical e reestruturação do sindicalismo não estavam na pauta de discussão do novo governo. Como bem leciona Paulo Roberto Lemgruber Ebert, a estrutura sindical presente na Era Vargas não foi só aproveitada, posto que “foi aperfeiçoada a fim de facilitar a vigilância e o controle oficiais sobre as entidades sindicais, bem como evitar que estas últimas fossem utilizadas como plataforma para eventuais opositores do regime”²⁰⁸. Ou seja, o processo de domesticação dos sindicatos em prol do Estado se manteve.

²⁰² MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978, p. 273.

²⁰³ Descreve o art. 158 da Constituição de 1946: Art. 158. É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

²⁰⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.070**, de 15 de março de 1946. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De19070.htm>. Acesso em 26 ago. 2018.

²⁰⁵ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 161.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 162

²⁰⁷ *Ibidem*, p. 162

²⁰⁸ *Ibidem*, p. 164.

Em sentido semelhante afirma Maurício Godinho Delgado, ao destacar que o modelo do sistema sindical oriundo do estadonovista não apresentou mudanças substanciais, quer na fase democrático-desenvolvimentista, ou mesmo na época do regime militar²⁰⁹.

Contudo, concomitantemente à formação de um regime corporativista, se vislumbrou à época a constituição de sindicatos de resistência, que favoreceram o enfraquecimento da ditadura militar.

Tais circunstâncias foram da mais alta importância quando, em 1964, voltou a fechar-se o regime político que iria dominar o País nos próximos vinte anos. Os primeiros núcleos de trabalhadores conscientizados e, em razão disso, organizados para lutar por seus interesses acima dos freios do sistema e da própria legislação sindical corporativa, tiveram condições de assumir posições de resistência e contestação ao autoritarismo governamental que, no conjunto histórico dos fatos que levaram a sua queda, transcendeu do campo *simplesmente trabalhista* para o campo *amplamente político*²¹⁰.

Neste contexto, conviviam, lado a lado, uma legislação rígida acerca do sindicalismo, e uma realidade organizacional independente e autônoma, representativa dos trabalhadores coletivamente reunidos. Com isso, fortalecem-se as formas de organizações representativas de trabalhadores, mesmo que não reconhecidas pela legislação da época.

3.1.6 Redemocratização de 1988 e o neocorporativismo sindical

Com o fim da ditadura em 1985, houve um novo processo de redemocratização brasileiro, que deu ensejo à Carta Magna de 1988. Novamente o país havia passado por um período de Governo autocrático, ainda mais avantajado do que o presente durante o Estado Novo. Oportuno, mais uma vez, seria aproveitar este momento de queda da ditadura militar e conceder avanços à liberdade sindical plena, finalmente afastando as amarras do sistema sindical corporativo e criando meios para fortalecer o sindicalismo autônomo.

Insista-se que a transição democrática, no Brasil, somente seria completada com a adoção de medidas harmônicas e combinadas no sistema constitucional e legal do país: de um lado, o afastamento dos traços corporativistas do velho modelo sindical; de outro lado – porém, ao mesmo tempo e na mesma intensidade –, o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira²¹¹.

²⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1459.

²¹⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 663.

²¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1464.

Embora em meio a um discurso de implementação da democracia, não era tão simples concretizar um sindicalismo autônomo em um país que viu os sindicatos se alimentarem pelo modelo corporativista. Deste modo, não era tão simples retirar as amarras da regulamentação retrógrada, afastando a domesticação das organizações representativas de trabalhadores e deixando-as a cargo da liberdade sindical plena. Embora tenham sido criados os sindicatos de resistência, ainda existiam os sindicatos “pelegos”, com líderes encabeçados a defender os traços do modelo corporativo.

Ora, é inequívoco que em uma democracia paira a ampla discussão, tendo em vista que o poder emanaria do povo. Neste contexto, a questão da nova estrutura sindical não poderia ser deixada de fora da pauta de discussões do Congresso. Paulo Roberto Lemgruber Ebert²¹² bem destaca a divisão da Assembleia Constituinte neste período em duas correntes. Conforme o Autor, a primeira delas era comandada pelo Partido dos Trabalhadores e defendia a pluralidade sindical, enquanto que, a segunda corrente, formada essencialmente por “parlamentares do chamado ‘centrão’ e do bloco socialista (principalmente PCB e PC do B), batiam-se pela manutenção da unicidade”²¹³.

O resultado desse processo de debate, portanto, foi a criação de um modelo sindical híbrido, com uma liberdade sindical parcialmente concedida às organizações representativas de trabalhadores. Ou seja, não houve extremismo com um afastamento imediato do Estado em face do sindicalismo.

Embora o modelo ainda seja dual, apresentando traços marcantes do corporativismo, já representou avanços em prol do sindicalismo autônomo. Afinal, o modelo adotado pela Carta Magna de 1988 já apresenta traços mais vantajados em prol da concretização de uma liberdade sindical plena do que os outros modelos já adotados pelo Brasil, representando, portanto, o “desdobramento de uma nova etapa, cujo conteúdo irá depurar a maturidade dos organismos sindicais”²¹⁴.

Verifica-se que dentro deste contexto, que a nova ordem constitucional tenta compatibilizar o regime sindical brasileiro com a liberdade sindical plena, já regulada pela OIT, enquanto que, de modo concomitante, ratifica resquícios do corporativismo.

²¹² EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo, p. 169.

²¹³ *Ibidem*, p. 169.

²¹⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 668.

3.1.6.1 Dos avanços e retrocessos democráticos: a formação da liberdade sindical parcial

Consoante esposado no tópico anterior, o regime democrático tentou traduzir mudanças no ideário brasileiro, e, implementar na sua Constituição, alterações que efetivassem o afastamento dos traços corporativistas remanescentes do período pós 1930. Conforme afirmado por Arion Sayão Romita, este era o momento para o sindicato deixar de ser um órgão estatal e de servir às funções delegadas pelo Poder Público, passando a ser um sindicato do tipo “defesa de classe”²¹⁵.

Contudo, a Assembleia Constituinte não atingiu o amadurecimento necessário para desfrutar de um regime sindical que ratificasse as diretrizes da OIT para a configuração de organizações profissionais autônomas.

Neste contexto, o Brasil criou um regime míope acerca da liberdade sindical, concedendo-a de modo parcial aos trabalhadores, o que Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento denominam como um modelo semicorporativista²¹⁶.

Mas no que consiste essa liberdade incompleta? Quais os avanços democráticos já obtidos? O que ainda remanesce do antigo sistema? Esses questionamentos serão objeto do próximo tópico. Para facilitar o estudo, a análise foi dividida de acordo com os aspectos da liberdade sindical, quais sejam: liberdade de constituição, liberdade de filiação, livre participação, livre organização e administração e liberdade da ação sindical, as quais já foram esposadas anteriormente neste trabalho.

3.1.6.1.1 *Dos avanços e retrocessos na liberdade de criação dos sindicatos*

Ora, se o art. 1º da Convenção 87 dispõe acerca da liberdade de constituição dos sindicatos, o primeiro progresso brasileiro refletiu na base da construção do sindicalismo. Era necessário, portanto, afastar a ingerência estatal no nascedouro das organizações profissionais como forma de perpetuar o seu fortalecimento.

²¹⁵ ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 74.

²¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1337.

Conforme esposado alhures, o modelo anterior era pautado em uma rígida estruturação para a criação dos sindicatos, posto que o Estado estabelecia a sua formação baseando-se em um enquadramento sindical pré-estabelecido, bem como, na concessão de uma carta que autorizava o “status” de sindicato às associações profissionais que observassem os requisitos legais e interesses do governo.

Contudo, na nova ordem constitucional, observa-se que o art. 8º, I da Carta Magna dispõe que a lei não pode exigir autorização do Poder Público para a criação de um sindicato, sendo vedada a interferência e intervenção do Estado na organização dos mesmos²¹⁷. Deste modo, conforme Maurício Godinho Delgado, este seria o primeiro momento na história brasileira em que houve o afastamento do controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical²¹⁸.

Como prelecionam Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, o Ministério do Trabalho e Emprego teria feito uma interpretação do texto constitucional, no sentido que teria que afastar a sua atuação administrativa. Dentro deste contexto, o referido órgão desativou a Comissão de Enquadramento Sindical, de forma que, o quadro formulado previamente deixou de ser atualizado e revisado por esta instituição, bem como, todas as controvérsias antes eram apreciadas por este órgão deixaram de orbitar na esfera do Poder Público²¹⁹.

Neste sentido, os referidos Autores afirmam que, no modelo pós 1988, “a categoria deixou de ser um *a priori* e passou a ser um *a posteriori* do sindicato”²²⁰, de sorte que a organização profissional teria autonomia para identificar quais as categorias que representará.

Os referidos Autores ainda destacam que o Ministério desconsiderou a regulamentação do processo de criação de sindicatos fixado na CLT, como, por exemplo, a exigência de uma

²¹⁷ Dispõe o Art. 8º, I da CF: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

²¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, p. 1.459.

²¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1334-1335.

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1337. .

quantificação mínima de trabalhadores para a formação do sindicato²²¹, o que é considerado como mais um avanço na desconfiguração do regime corporativista.

Contudo, observa-se que o distanciamento do Estado acerca do direito sindical não foi estanque. A uma, porque a unicidade sindical foi mantida dentro da estrutura democrática, de forma que o art. 8º, II da Carta Magna²²², impunha a vedação de criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, a qual não pode ser inferior à área de um Município. Ou seja, foi mantida a limitação na criação dos sindicatos que enfraqueceria o próprio sindicalismo.

Observa-se que a adoção da unicidade sindical pela Assembleia Constituinte não foi uníssona, mas apenas majoritária, vez que havia o discurso contrário em prol da aplicação do pluralismo sindical, ora defendido por Afif Domingos (PL-SP) e Luiz Ignácio Lula da Silva (PT-PT)²²³. Não obstante à este cenário de discussão, a opinião dos trabalhadores era favorável à implementação da unicidade, sendo que, o próprio presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (PMDB-SP) votou pela unicidade²²⁴. Deste modo, o entendimento predominante era de que o pluralismo sindical enfraqueceria os sindicatos, que lutaram, desde o seu início, pela reunião dos trabalhadores em uma única entidade.

Amauri Mascaro Nascimento afirma que a manutenção da unicidade sindical foi combinada com a facilidade de desmembramento de categorias e da pulverização sindical, o que favoreceu a criação de diversos sindicatos que “não apresentam condições de vida própria, mas que são muito ativos na cobrança das contribuições sindicais”²²⁵.

A duas, porque estabeleceu que a base territorial mínima para a constituição de um sindicato não poderia ser inferior a um município. Como bem preleciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o referido balizamento da Constituição Federal acabou sendo mais restritivo do que o modelo implementado pela CLT, uma vez que, no regime anterior se admitia os regimes distritais²²⁶. Além disso, o referido Autor destaca que a delimitação para a constituição dos sindicatos em uma base territorial mínima representaria uma forma de conceder a liberdade

²²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1335.

²²² Prevê o art. 8º II da Carta Magna - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

²²³ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 113.

²²⁴ *Ibidem*, p. 113.

²²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.*, p. 1336.

²²⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1301.

sindical parcialmente, posto que os interessados não podem optar pelo modelo que melhor lhes representa²²⁷.

A três, porque embora tenha extinguido o enquadramento por categorias pré-estabelecido pelo Governo, o sistema sindical brasileiro continuou sendo um sistema de categorias. Há inequívoca manutenção de traço corporativista, vez que os trabalhadores e empregadores não podem se reunir de acordo com os seus interesses, com uma formação diferente daquela da categoria.

O sistema de categorias é uma evidente forma de restringir a liberdade sindical, com origem no regime corporativista, impossibilitando que os interessados se reúnam em formas distintas, em outros grupos, com alcance diverso, com os sindicatos por profissões, ou mesmo os sindicatos dos empregados de certa empresa²²⁸.

A quatro, porque o art. 8º, I, manteve a necessidade de registro sindical. Embora não seja mais utilizada a carta autorizativa de constituição dos sindicatos, observa-se que a organização profissional adquire a personalidade jurídica com a mera inscrição no registro civil das pessoas jurídicas, mas a personalidade jurídica sindical apenas é atingida com o registro no órgão competente, conforme comando constitucional²²⁹. Verifica-se, portanto, que o registro no Poder Público decorre do controle do Estado perante o direito sindical, como forma de concretizar a unicidade sindical. Ou seja, a função do registro não é controlar qual a entidade mais representativa em si, mas de favorecer a manutenção da unicidade sindical prevista na constituição.

A cinco, porque a unicidade continuou sendo estabelecida para a filiação a entidades representativas de grau superior. Além disso, o sistema permitiu a formação de uma estrutura sindical vertical, mas manteve, inclusive, a quantificação mínima para a sua constituição, vez que, para a formação das federações, exige-se 5 sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas²³⁰, enquanto que para as confederações, exige-se a reunião de 3 federações²³¹. Ou seja, o Estado permanece regulando a organização das entidades sindicais superiores.

²²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1301.

²²⁸ *Ibidem*, p.1302.

²²⁹ *Ibidem*, p. 1296.

²³⁰ Dispunha o art. 534 da CLT: Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

²³¹ Previa o art. 535 da CLT: Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

A seis, porque não houve o reconhecimento das centrais sindicais com prerrogativas semelhantes aos sindicatos. Afinal, se o Estado tende a regular o direito sindical, o sistema é organizado por categorias, e permanece a unicidade sindical, as centrais não poderiam gozar dos mesmos privilégios de um sindicato.

Outrossim, a partir do momento em que fosse admitida a legitimidade das centrais sindicais para praticar atos cuja competência é atribuída aos demais entes sindicais, estar-se-ia retirando destes seu próprio propósito em existir – e, por consequência, seria um grave retrocesso aos avanços conquistados até então²³².

Observa-se, portanto, que a tendência brasileira de redemocratização no que toca à liberdade de constituição foi parcial. Já houve o afastamento de diretrizes corporativistas, mas ainda há resquícios notórios do antigo regime que desfavorecem o sindicalismo autônomo.

3.1.6.1.2 Dos avanços e retrocessos na liberdade de filiação

No que toca à liberdade de filiação, a Carta Magna providencia que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado²³³. Ou seja, inicialmente, haveria a ratificação da liberdade de filiação positiva prevista pela Convenção nº 87 da OIT. Contudo, em uma análise do sistema normativo brasileiro, verifica-se a existência de contradições à implementação da liberdade de filiação.

A uma, porque o sistema organizado por categorias, mencionado no item anterior, inviabiliza uma filiação livre. Afinal, o trabalhador ou empregador não possui a possibilidade de aderir a um sindicato de categoria diferente daquela que está. Neste contexto, a filiação e o fato de pertencer a uma categoria, reunidos delimitam qual o sindicato que pode ser criado.

A duas, porque a unicidade sindical e restrição da base territorial atingem não apenas a liberdade de constituição, como de filiação. Afinal, se só é possível a constituição de um sindicato naquela base territorial, o trabalhador e empregador, de certa forma, possui a liberdade de filiação reduzida ao sindicato da sua categoria daquela base territorial. Ora, se a liberdade traduz o direito de agir sob o seu livre arbítrio, a liberdade para se filiar não estaria recepcionada, em si, pelo sistema normativa.

²³² COLUSSI, Fernando Augusto Melo. Jusbrasil. Disponível em: <https://fernandocolussi.jusbrasil.com.br/artigos/183903725/o-papel-das-centrais-sindicais-no-modelo-sindical-brasileiro>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

²³³ Prevê o art. 8º, V da CF: ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

A três, porque com a instituição da contribuição sindical compulsória, mesmo os empregados que não estejam filiados ao sindicato são compelidos ao seu pagamento, o que é um verdadeiro contrassenso à um sindicalismo sadio.

No tocante ao ato de filiação (ou de inscrição), que se suporá a aceitação do programa e da estrutura da entidade sindical escolhida pelo associando, aí incluindo o compromisso de contribuição para dar-lhe suporte financeiro. Por força de uma interpretação ampliativa da liberdade de filiação, ninguém poderá, entre outros direitos, ser obrigado a subvencionar sindicato de que não deseje participar. Essa incongruência, vedada expressamente em alguns sistemas jurídicos, é praticada no ordenamento brasileiro, com força tributária. Em total violação à liberdade sindical individual negativa, os sujeitos das relações coletivas de trabalho, independentemente de sua afinidade com o movimento ou com a entidade sindical, são obrigados a contribuir nos termos dos arts. 578 a 610 da CLT. Perceba-se aí que, ao estabelecer limitação ao padrão de sindicalidade, o Estado está, sim, violando a liberdade sindical individual [...] ²³⁴.

Observa-se, portanto que, no que toca à liberdade de filiação, o sistema ainda expõe falhas na sua concretização, aos moldes das diretrizes esposados pela OIT para um sindicalismo autônomo.

3.1.6.1.3 Dos avanços e retrocessos na liberdade sindical de participação e de atividade sindical

Ora, no que toca ao aspecto da liberdade de participação e atividade sindical, observa-se que este viés traduz o poder de, após ter ingressado na associação, influir nas decisões, processos eletivos e atos da vida sindical, como prelecionado por Luciano Martinez ²³⁵.

Neste contexto, se a Constituição Federal vedou a possibilidade de interferência e intervenção do Estado na orientação dos sindicatos, houve, portanto, reflexos na liberdade sindical de participação e atividade sindical. Deste modo, o procedimento eletivo, outrora parametrizado pelo Estado ²³⁶, a necessidade de acompanhamento e fiscalização financeira rigorosa do orçamento sindical ²³⁷, a possibilidade de funcionários do Ministério do Trabalho autenticarem o livro de registro dos associados ²³⁸,

²³⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 744.

²³⁵ *Ibidem*, p. 744.

²³⁶ Disposto no art. 531 §4º da CLT que: o Ministro do Trabalho expedirá instruções regulando o processo das eleições.

²³⁷ Cf. arts. 548 a 552 da CLT.

²³⁸ Disposto no art. 527 da CLT (redação dada pelo Decreto Lei 8.987 A de 1946): Art. 527. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar: [...].

delegados intercedendo o processo de fiscalização e formação sindical, de modo implacável, não teria sido recepcionada pela Constituição Federal. Consoante dispõe José Carlos Arouca, estas regulamentações esposadas na CLT não foram recepcionadas pela ordem constitucional, posto que violavam o preceito de autonomia sindical²³⁹.

Convém destacar que a eleição dos dirigentes sindicais sem a interferência do Poder Público ocasiona uma seleção advinda dos anseios dos trabalhadores, o que poderia traduzir a minoração do peleguismo. Afinal, quem escolhe os seus dirigentes seriam os próprios membros do sindicato, não havendo, portanto, ligação direta e obrigatória com o Governo.

Deste modo, se a organização sindical é livre, o trabalhador ou empregador a ela filiado tem o direito de participar, de modo autônomo, dos atos da vida sindical. Observa-se que a concessão plena desse aspecto da liberdade sindical favorece, inclusive, a crença na representatividade do sindicato, sendo uma ratificação do modelo democrático implementado na órbita dos sindicatos. Afinal, de acordo com Dieter Nohlen, a escolha de um representante por meio de eleições livres é reconhecido como legítimo e democrático e beneficia a legitimação de todo o sistema²⁴⁰. Nesta perspectiva, os membros daquele sindicato tendem a aceitar mais satisfatoriamente, as decisões do órgão e se sentem, protegidos por esta entidade.

Observa-se, portanto que, no que tange à liberdade sindical de participação individual, as alterações constitucionais foram positivas na concretização das diretrizes da OIT, vez que há uma independência maior em face dos sindicatos e um favorecimento na representatividade do membro eleito pelos membros do sindicato. Observa-se, portanto, que se trata de um processo mais democrático de escolha o que credencia e facilita o sentimento de que o trabalhador ou empregador estaria representando por alguém que ele votou, dando maior esperança de que os seus anseios serão atendidos.

Quanto ao aspecto coletivo da atividade sindical, por sua vez, refere-se ao desempenho da atividade sindical, permitindo à essas organizações “celebrar reuniões, integrar órgãos estatais ou paraestatais de representação dos interesses coletivos e ver protegidos os seus dirigentes e

²³⁹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016, p. 44.

²⁴⁰ NOHLEN, Dieter *apud* ALVIM, Frederico Franco. **O Direito Eleitoral como elo entre a democracia e a representação política**. Disponível em: < <http://www.tse.jus.br/o-tse/escola-judiciaria-eleitoral/publicacoes/revistas-da-eje/artigos/revista-eletronica-eje-n.-4-ano-4/direito-eleitoral-como-elo-entre-democracia-representacao-politica>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

representantes²⁴¹”. Saliente-se que a Constituição Federal também beneficiou o distanciamento do corporativismo desta modalidade de liberdade sindical.

A uma, porque fomentou a normatização coletiva, estabelecendo que seria obrigatória a participação dos sindicatos nos processos de negociação coletiva, como bem dispõe o art. 8º, inciso VI²⁴².

A duas, porque os sindicatos têm a competência de defender os interesses coletivos e individuais da categoria que representa, inclusive em questões judiciais e administrativas, conforme art. 8º III da Constituição Federal²⁴³.

A três, porque houve a redução o poder normativo da Justiça do Trabalho, após a Emenda Constitucional 45/2004. Afinal, apenas é possível ajuizar dissídios de natureza econômica, sendo indispensável o comum acordo entre as partes para que seja ajuizado o dissídio coletivo. Ou seja, houve a minimização do poder que a Justiça do Trabalho possuía em dar uma resposta ao conflito coletivo, o que favorece, portanto, o fomento da negociação coletiva entre os atores sociais da relação juslaboral.

Neste contexto, os sindicatos não possuem um caráter meramente assistencialista, como pretendia o Estado Novo. Essas organizações teriam um papel constitucional de atuação positiva nas relações juslaborais, em prol da categoria que representa. Ao Estado, portanto, competiria conceder um rol mínimo de direitos na regulação da relação trabalhista, enquanto que, aos sindicatos incumbiria a busca da majoração desses direitos, a compatibilização da regulação juslaboral com a sua categoria, e a flexibilização das relações com a observância de cláusulas compensatórias para os seus representados. Assim, o sistema “deposita confiança e vê no entendimento direto das classes a melhor maneira de compor os recíprocos interesses²⁴⁴”.

Todavia, embora os traços em prol da liberdade de participação e atuação sindical na esfera individual e coletiva tenham sido benéficos na redemocratização, a manutenção de traços corporativistas nos outros aspectos da liberdade acaba influenciando o peleguismo. Afinal, de que adianta um sindicato que pode negociar a relação juslaboral, eleger os seus representantes, mas cujos membros não podem escolher qual o sindicato a ser formado ou que

²⁴¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 744.

²⁴² Prevê o art. 8º VI da CF que: é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

²⁴³ Prevê o art. 8º III da CF - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

²⁴⁴ ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xequê e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003, p. 31.

podem se filiar? A liberdade, portanto, foi concedida pela metade. E, ao ser concedida desta forma, criou a ilusão de que os sindicatos teriam força para negociar a relação justralhista, quando, o próprio sistema já havia estabelecido meios de enfraquecer essa instituição.

3.1.6.1.4 Dos avanços e retrocessos da liberdade sindical de auto-organização

Como já exposto neste capítulo, a Carta Magna vedou a interferência e intervenção do Poder Público na organização dos sindicatos²⁴⁵. Neste sentido, compete aos sindicatos o direito de elaborar estatutos e regulamentos administrativos, eleger representantes, organizar a sua gestão e atividades dos representantes, ou mesmo, formular programa de ação, tal como disposto no art. 3.1. da Convenção nº 87 da OIT.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia, por sua vez, admite que a vedação da interferência e intervenção do Estado limita-se ao Poder Executivo, mas não ao Poder Legislativo e ao Poder Judiciário, posto que, os “os entes sindicais, assim como todos aqueles que mantém relações na sociedade, estão sob o império da lei (art. 5º inciso II da CF/1988), bem como estão sujeitos ao controle jurisdicional de seus atos (art. 5º, inciso XXXV da CF/1988)²⁴⁶”. Desta forma, a limitação à liberdade de auto-organização viria da própria razoabilidade e proporcionalidade, típicas do Estado Democrático de Direito.

Nestes termos, o referido Autor destaca que a lei poderia trazer disposições genéricas quanto à organização das associações profissionais, sem que isso signifique violação do comando constitucional de vedação da interferência e intervenção do ente sindical²⁴⁷.

Verifica-se, portanto, que, no que toca à liberdade de auto-organização dos sindicatos, o Brasil operou na via positiva de sua conformação. Contudo, ainda assim, são verificados resquícios do antigo modelo.

No que tange à liberdade sindical de auto-organização, verifica-se que a contribuição compulsória também violaria o referido sistema. Afinal, a lei não daria autonomia suficiente para o ente sindical apresentar um projeto de sustento financeiro. Pelo contrário, o sistema já

²⁴⁵ Preleciona o art. 8º I da CF: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

²⁴⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1297.

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 1297.

concede ao sindicato uma benesse financeira, mesmo que não exista a respectiva contraprestação aos membros que aquele sindicato representa. Ou seja, o próprio sistema permite que o sindicato se mantenha inerte, e, mesmo sem trazer qualquer benefício aos membros daquela categoria, efetue uma cobrança compulsória, prevista em lei, para o seu financiamento. Neste sentido, a legislação teria amortizado o sistema sindical, facilitando o surgimento de dirigente pelegos.

A cobrança de contribuição sindical compulsória afronta o Princípio da liberdade sindical individual, que consiste no direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência e dele desligar-se. Para que a liberdade de filiação fosse completa, seria necessário existir liberdade de não contribuição, que não foi garantida. A existência da contribuição sindical compulsória também afronta a autonomia sindical, no aspecto da liberdade de auto-estruturação²⁴⁸.

Por óbvio que a sua instituição violaria à liberdade sindical de auto-organização, mesmo que de modo reflexo. Assim, embora os sindicatos possam criar seus estatutos e estabelecerem normas acerca do sistema de financiamento, o Estado já lhes concede a benesse do imposto sindical como fonte de renda. Ou seja, esta forma de financiamento não advém de uma opção do sindicato em cobrá-la, mas de uma ordem legal de cobrança, uma fonte de custeio que advém de um imperativo legislativo, e não de um processo de normatização dos representantes eleitos pela entidade sindical. Ou seja, a contribuição sindical compulsória acaba sendo adotada como ilegítima pelos membros da categoria. E, por todos os ângulos antevistos, o Estado se mantém como interventor da auto-organização sindical.

3.2 A NECESSIDADE DE EXTINÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL

Em seguimento ao quanto esposado nesta monografia, verifica-se que a liberdade sindical não se operacionalizou de forma plena no direito Brasileiro. E, os efeitos da não concretização da liberdade sindical são representados pela manutenção do peleguismo, sindicatos com pouca força para atuarem nas negociações coletivas, sucumbindo, muitas vezes, ao discurso desregulamentador da relação juslaboral defendido pelos capitalistas.

Ora, se as organizações representativas de trabalhadores efetivaram à melhoria das condições juslaborais no século XVIII, é este tipo de associação que melhor atende à defesa dos interesses dos trabalhadores, ainda no século XXI. Entretanto, se os sindicatos, representantes

²⁴⁸ NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. **O financiamento sindical no Brasil**. Jus navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27120/o-financiamento-sindical-no-brasil>>. Acesso em: 19 mar. 2016.

dos trabalhadores não têm expressão suficiente para defender os interesses e militar em prol de uma negociação coletiva que atenda aos interesses dos seus representados, é nítida a fragmentação dos direitos juslaborais, atentando contra o princípio tuitivo do trabalhador, precarizando as relações trabalhistas e direitos já conquistados. Assim, os sindicatos de trabalhadores deixariam de atuar em prol da flexibilização, e ocasionariam a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Segundo Arnaldo Sussekind, a desregulamentação e flexibilização são institutos distintos, posto que a desregulamentação dá espaço para o exercício absoluto da autonomia privada coletiva, sem a observância da intervenção estatal. Por sua vez, a flexibilização remontaria a um instituto no qual o estado estabelece um rol mínimo de direitos que não poderia ser suprimido pela negociação coletiva dos atores sociais²⁴⁹. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira compreende de modo semelhante os referidos institutos, denominando que a desregulamentação seria uma precarização da relação juslaboral.

Na flexibilização, portanto, os atores sociais negociam mantendo um núcleo duro imutável previsto pela legislação estatal. Já na desregulamentação, haveria uma completa anomia, competindo aos atores sociais à regulação da relação trabalhista, presumindo-se, portanto, que os sindicatos seriam organismos capazes de suprir o desequilíbrio natural da relação empregatícia.

Contudo, é sabido que não há isonomia jurídica entre as partes da relação trabalhista, sendo necessário estabelecer o rol mínimo de direitos que não poderiam ser afastados pela negociação coletiva. Afinal, a estrutura sindical brasileira não permitiu a formação de sindicatos fortes, capaz de, verdadeiramente, defender os interesses dos trabalhadores.

Arion Sayão Romita dispõe, portanto, que para que exista a proteção dos trabalhadores seria essencial uma reforma sindical, afastando os resquícios do modelo estadonovista, repetidos na Carta Magna de 1988²⁵⁰. Neste contexto, apenas com reforma da estrutura sindical brasileira seria implementado o princípio da liberdade sindical.

Costuma-se dizer, com razão, que 'é melhor flexibilizar com o sindicato do que sem ele'. Mas o problema é – mais uma vez – a outra metade do discurso: que tipo de flexibilização negociada será esta se não se cuidar paralelamente de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la²⁵¹.

²⁴⁹ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; SEGADAS, Viana; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual, v. 1, São Paulo: LTr, 2005, p. 206.

²⁵⁰ ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xequê e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003, p. 34.

²⁵¹ VIANA, Marco Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no liminar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, n. 37,

A primeira mudança atinente à reforma sindical seria a alteração do modelo da unicidade sindical. Isso porque, conforme asseverado no capítulo anterior, a manutenção de limitação de criação do sindicato único na mesma base territorial, que não pode ser inferior a um município, é instrumento claramente violador da liberdade sindical.

Limita a unicidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema vigente. Não deixa de ser uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves²⁵².

Ora, mas qual seria o modelo hábil a substituir a unicidade sindical? A doutrina destaca a existência de mais 2 (dois) regimes de organização sindical: a pluralidade sindical e a unidade sindical.

Conforme preleciona Maurício Godinho Delgado, a pluralidade sindical possibilita que o trabalhador seja representado concorrentemente por mais de um sindicato. Por sua vez, para o referido Autor, a unidade sindical seria a oportunidade que o trabalhador possui de escolher qual o sindicato que o representará, ou seja, se serão sindicatos concorrentes ou se será aplicado o modelo do sindicato único. O Autor destaca, portanto, que, na unidade sindical, a escolha do sindicato seria fruto de amadurecimento, e não por um imperativo legal²⁵³.

O presente trabalho, por sua vez, concorda com a aplicação da unidade sindical, vez que converge para o respeito pleno à liberdade sindical. Afinal, competiria ao trabalhador constituir o sindicato aos moldes que desejasse, sem qualquer limitação do Estado. Observa-se que em sentido semelhante dispõe José Carlos Arouca, ao afirmar que “não será nem o modelo da pluralidade e muito menos o da unicidade que dará mais liberdade sindical aos trabalhadores, mas sim a liberdade política que tiver o povo²⁵⁴”.

Ou seja, nem o modelo da pluralidade sindical ou o modelo da unicidade sindical seriam perfeitos, posto que, como bem preleciona Evaristo de Moraes Filho “pode ocorrer absoluta escravidão sindical num regime pluralista e completa autonomia sindical num regime unitarista²⁵⁵”.

Observa-se que a Convenção nº 87, versada no capítulo 2, não traz nenhuma orientação se deve ser implementado o modelo da pluralidade ou da unidade sindical. O referido diploma

2000. Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 16 mar. 2016, p. 180.

²⁵² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 801.

²⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1429-1430.

²⁵⁴ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998, p. 134.

²⁵⁵ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978, p. 270.

normativo limita-se a prever a necessidade de liberdade de constituição sem autorização prévia, de organização de sua escolha, bem como, de filiar-se a essas organizações, conforme preceituado no seu art. 2º²⁵⁶. Ou seja, não há qualquer especificação do modelo sindical a ser implementado. Mas, por óbvio que o referido diploma condenaria a unicidade sindical, vez que esta última seria totalmente incompatível com os preceitos da liberdade sindical, posto que o trabalhador não tem a liberdade plena de constituição do organismo que irá lhe representar.

José Augusto Pinto Rodrigues salienta que, com a anulação da unicidade sindical, cada um teria a oportunidade criar o sindicato que assim desejasse, de modo livre, não havendo, portanto, restrição quanto à profissão, atividade do empregador, categoria, ou mesmo base territorial. Com isso, inicialmente, o Autor relata que a tendência seria de criação de diversos sindicatos, pulverizando os trabalhadores. Contudo, paulatinamente, os trabalhadores iriam perceber que a união traria muito mais força para o seu protecionismo, e com isso, começariam a se agrupar, de forma que, apenas os sindicatos efetivamente fortes e representativos sobreviveriam. O Autor referencia tal situação com o que ocorreu com os partidos políticos²⁵⁷.

Por sua vez, José Pastore assevera que com o afastamento da unicidade sindical haveria uma desorganização do sistema, uma vez que “a liberdade de criar sindicatos aleatoriamente pode se chocar com a disciplina exigida pelas empresas e trabalhadores no campo da negociação”. Afinal, não se saberia, por exemplo, qual o sindicato efetivamente representativo a firmar uma negociação coletiva válida, podendo existir o entabulamento de normas coletivas conflitantes. Contudo, o Autor pondera que seria necessária a negociação preliminar entre empregadores, empregados e sindicatos²⁵⁸.

Há várias formas de resolver os impasses. Uma delas é realizar uma negociação prévia entre empregados, empregadores e seus representantes para ordenar essa matéria. Sim porque o melhor sistema é aquele que os protagonistas acham útil para si. É impossível para o técnico dizer que o alinhamento "a" seja melhor do que o "b". O que os estudiosos das relações do trabalho podem oferecer são esclarecimentos sobre as várias funções que um sistema de negociação tem de preencher e os possíveis desdobramentos deste ou daquele sistema.

Em outras palavras, os "efeitos colaterais" que decorrem da transformação do sistema sindical de unicidade para pluralidade são solúveis. Através de um pacto

²⁵⁶ Dispõe o Art. 2º da Convenção nº 87 da OIT: Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

²⁵⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 801-802.

²⁵⁸ PASTORE, José. **Pluralidade Sindical**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_194.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

intersetorial, por exemplo, os representantes de empregados e empregadores poderão estabelecer um período de carência de vários anos, durante o qual, as negociações (1) continuariam seguindo os critérios de categoria e base territorial hoje existentes ou (2) poderiam ser modificadas mediante negociação prévia entre as partes por elas afetadas²⁵⁹.

Por todo o exposto, propõe-se a alteração do modelo da unicidade sindical para o da unidade sindical, no qual os trabalhadores optariam se seriam representados por sindicatos plúrimos ou por um sindicato único. Neste sentido, o sindicato único seria uma opção do trabalhador, posto que seria mais conveniente ao seu protecionismo, e não uma imposição legal para controlar a sua atuação.

Destarte, a proposta da unidade sindical é o modelo que melhor se adequa à liberdade sindical nos moldes das diretrizes da OIT. Neste sentido, o modelo jurídico brasileiro deveria adotar o referido sistema, como forma de fortalecer o sindicalismo sadio e favorecer o protecionismo do trabalhador.

3.3 AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS VERTICAIS E AS ASSOCIAÇÕES INTERSETORIAIS E INTERCATEGORIAIS

Diferentemente do modelo italiano, o Brasil não operou no mesmo viés durante a redemocratização. Ora, na Itália, consoante esposado anteriormente, as organizações profissionais tinham receio de que a regulamentação estatal mantivesse a carga corporativista da legislação anterior, de forma que, a regulação ficou a cargo da autonomia privada.

Nesta perspectiva, operacionalizou-se na Itália a criação de entidades de representação profissional tanto na via vertical, como na via horizontal, bem como, possibilitou-se a criação de sindicatos intercategoriais e intersetoriais.

No Brasil, entretanto, a evolução não foi tão forte. Consoante esposado no tópico anterior, embora tenha abandonado o enquadramento sindical obrigatório, o Brasil manteve o sistema de enquadramento sindical por categorias. A categoria existe antes do sindicato e mesmo que o membro da categoria não seja filiado ao sindicato. E mesmo em uma perspectiva pluralista, o membro daquela categoria não pode se associar a um sindicato que não represente aquela categoria, muito embora ele se sinta representado por aquela entidade.

²⁵⁹ PASTORE, José. **Pluralidade Sindical**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_194.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

Embora o sistema aplicado adote também a categoria diferenciada, ainda se trata de uma exceção em nosso sistema, de forma que, conforme preleciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia, não poderia “ser utilizada como forma de burlar o regime estabelecido pela Constituição Federal²⁶⁰”.

Neste sentido, o modelo é forte implementador da manutenção dos controles dos sindicatos, afinal, os trabalhadores e empregadores não podem escolher qual o órgão que irá lhes representar. Neste contexto, associado à unicidade sindical, a delimitação por categoria ratificaria o sistema de controle pelo Estado da atuação desses organismos representativos.

O sistema de categorias é uma evidente forma de restringir a liberdade sindical, com origem no regime corporativista, impossibilitando que os interessados se reúnam em formas distintas, em outros grupos, com alcance diverso, como os sindicatos por profissões, ou mesmo os sindicatos dos empregados de certa empresa²⁶¹.

No que toca às centrais sindicais, por sua vez, o Brasil não as reconhece como possuidoras das mesmas prerrogativas dos sindicatos, não podendo, portanto, efetuar a negociação coletiva. Ora, a própria Carta Magna não a admite como instituição representativa dos trabalhadores dentro do sistema confederativo.

Em concomitância, a Lei 11.648 apenas preleciona que a central sindical coordena a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas. Ou seja, a representação do trabalhador é do órgão sindical, enquanto que a central representaria os sindicatos a ela filiados²⁶². Neste prisma, a central sindical possui natureza jurídica de entidade privada, não sendo dotada de personalidade jurídica sindical. Consoante Sérgio Pinto Rodrigues, as centrais sindicais não se encaixam como associações sindicais, sendo reconhecidas como associações civis, as quais representam, tão somente, os sindicatos filiados, não podendo defender interesses da categoria, competência da entidade sindical²⁶³.

Observa-se ainda que o referido diploma normativo reproduz que as centrais sindicais possuem apenas a prerrogativa de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social²⁶⁴. Contudo, como bem destaca Gustavo Filipe

²⁶⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, P. 1305.

²⁶¹ *Ibidem*, p. 1302.

²⁶² Prevê o art. 1º da Lei nº 11.648: A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas: I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

²⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 825.

²⁶⁴ Dispõe o Art. 1º II da Lei nº 11.648: A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas: [...] II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Barbosa Garcia, a previsão legal não se refere à possibilidade de efetuar a negociação coletiva em si, posto que a Constituição apenas deferiu o seu entabulamento às entidades dotadas de personalidade jurídica sindical²⁶⁵.

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, explicita que deveria existir o reconhecimento das centrais sindicais no sistema confederativo definido pela Constituição, posto que elas favorecem greves e a negociação coletiva²⁶⁶. O referido Autor suscita que à época da Assembleia Constituinte, as centrais sindicais já existiam, mas a Carta Magna optou por não as referenciar, posto que limitou a representação dos trabalhadores por categorias, quais sejam, pelos sindicatos.

José Augusto Rodrigues Pinto concorda com a necessidade de reconhecimento das centrais sindicais, posto que estas são a “maior expressão da necessidade de fortalecimento do movimento sindical pela *união* dos organismos que formam sua base²⁶⁷”. O Autor destaca que a referida união, portanto, fomentaria o poder de barganha e de luta, aumentando o protecionismo dos trabalhadores²⁶⁸.

Neste sentido, a manutenção desse modelo implementado pelo enquadramento por categorias também influencia na conservação do controle Estatal sob a atuação sindical. Pelo exposto, necessário um apelo ao legislador para que, com a alteração da unicidade sindical para a unidade sindical, também implemente o afastamento do modelo sindical por categorias. Afinal, a alteração para a unidade sindical é totalmente incompatível com o modelo de sindicalismo por categoria, posto que não ratificaria a liberdade sindical plena proposta pela OIT.

3.4 A NECESSIDADE DE EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA

Associado à unicidade sindical e ao enquadramento por categorias, o sistema sindical brasileiro manteve à contribuição sindical compulsória, até o advento da Lei 13.467/2017. Neste sentido, por quase trinta anos após a redemocratização de 1988, o Brasil manteve uma

²⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015, P. 1305, p. 1344.

²⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 802.

²⁶⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 702-703.

²⁶⁸ *Ibidem*, p. 702-703.

fonte de custeio sindical implementada pela Lei, de forma que os sindicatos recebam uma espécie de “dádiva” Estatal, sem precisar efetuar qualquer conquista ou melhoria para os seus representados.

Contudo, conforme esposado anteriormente, a cobrança da contribuição sindical compulsória é um instrumento claramente violador da liberdade sindical. A obrigatoriedade de pagamento dessa receita às entidades sindicais colabora com a inefetividade de atuação sindical, posto que o financiamento da entidade sindical será garantido mesmo que o sindicato demonstre uma atuação negativa²⁶⁹. A manutenção da contribuição sindical obrigatória, portanto, representa uma contramão na propagação da liberdade sindical, posto que cria sindicatos pelegos e exige que os trabalhadores financiem a sua representação mesmo que não desejem ser representados por aquela entidade. Ora, como destaca Evaristo de Moraes Filho, “é o sindicato obrigatório com o que possa haver de pior, só os ônus sem nenhuma vantagem²⁷⁰”.

Em nossa opinião, chega a ser incompreensível, por sua profunda contradição, que nosso ordenamento constitucional tenha *duplicado* o critério de contribuição compulsória (se assim for também considerada a *confederativa*) para dar suporte econômico e financeiro ao sistema sindical pátrio, no momento em que procurou orientá-lo na direção da *liberdade sindical*, ainda que um tanto trôpego ou pela metade, como salienta Romita comentando ‘a influência da *Carta del Lavoro* sobre o Direito do Trabalho brasileiro²⁷¹’.

Encerrar a sua cobrança, portanto, seria um viés positivo para o alcance da liberdade sindical plena. José Pastore concorda com este posicionamento, mas fundamenta que a sua extinção seria um ponto mais complexo, uma vez que a referida contribuição constituiu-se por décadas como grande financiadora da estrutura sindical²⁷². Afinal, como ocorreria o financiamento dessas entidades com a retirada da referida receita obrigatória?

O Autor, portanto, destaca a solução adotada na maioria dos países, nos quais as assembleias sindicais promulgam “o valor das contribuições relativas aos serviços prestados pelas entidades sindicais – em especial a negociação”. Contudo, há valorização das contribuições sindicais espontâneas, ou seja, o trabalhador opta se irá pagar a contribuição sindical ou não para aquele sindicato, e, escolhe, portanto, se aquela entidade realmente lhe representa.

O presente trabalho concorda com a defesa das contribuições sindicais voluntárias, posto que ostenta a visão de política democrática que ratifica o sindicalismo sadio, conforme as

²⁶⁹ NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. **O financiamento sindical no Brasil**. Jus navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27120/o-financiamento-sindical-no-brasil>>. Acesso em: 19 mar. 2016.

²⁷⁰ MORAES FILHO, Evaristo de Moraes *apud* ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001, p. 79.

²⁷¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 709.

²⁷² PASTORE, José. **Os dilemas da contribuição sindical**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_184.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

diretrizes previstas pela OIT. Verifica-se, inclusive, que a própria Carta Magna estipula outra forma de contribuição sindical, a ser aprovada em assembleia da categoria profissional para financiar o sistema confederativo da representação sindical²⁷³.

Entretanto, é importante destacar que o presente trabalho não corrobora com a aplicação de uma extinção abrupta da referida contribuição. Observa-se que no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), em 2004, foram discutidas as questões acerca da necessidade de uma reforma sindical, incluindo na pauta de debates a extinção da contribuição sindical compulsória de modo gradual.

A receita das entidades sindicais será formada pelas contribuições associativas, descontadas em folha de pagamento, condicionada à autorização do filiado e pela contribuição de negociação coletiva, compulsória, vinculada à negociação, cujo desconto, também, ficará a cargo do empregador, sendo rateada entre os diferentes componentes do sistema sindical, com as seguintes quotas: a) para organização de trabalhadores: I – sindicatos – 70%; II - federações -20%; III- confederações – 10%; 5% nas duas situações irá para o Fundo Solidário de Promoção Sindical.

A contribuição sindical será reduzida proporcionalmente, ao longo de 3 anos para os sindicatos de trabalhadores e de cinco para os empregadores. Da mesma forma, a Exposição de Motivos não justifica o tratamento discriminatória.

Nas Disposições Transitórias contém-se os percentuais a serem mantidos durante o período de extinção progressiva: 75% no primeiro ano, 55% no segundo, 35% no terceiro, em se tratado de entidade de trabalhadores; 75% a partir do terceiro ano, 55% no quarto ano e 45% no quinto, para as de empregadores²⁷⁴.

Saliente-se que, o referido fórum destaca que existiria a contribuição associativa, cobrada dos sócios, e a contribuição negocial, “vinculada à negociação coletiva e recolhida de todos os trabalhadores beneficiados pelas negociações coletivas e atuação dos sindicatos, independentemente de serem associados da entidade sindical”²⁷⁵.

Observa-se, portanto, que o referido projeto corroboraria com a ideia de necessidade de extinção paulatina das contribuições sindicais compulsórias. Afinal, os sindicatos estariam acostumados com a referida receita, de forma que a sua extinção abrupta ocasionaria a dificuldade na sua sobrevivência. Deste modo, deveria se abrir um espaço temporal para que os sindicatos se preparassem e criassem outras formas de financiamento da sua estrutura. Além disso, haveria ínterim para que houvesse a implementação de uma cultura de custeio voluntário da entidade sindical pelos trabalhadores, não propagada no Brasil, posto que os sindicatos não assumiram uma postura de conquistar os trabalhadores à sindicalização.

²⁷³ Dispõe o art. 8º IV da CF: IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

²⁷⁴ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016, p. 346.

²⁷⁵ CÉSAR, João Batista Martins; D’ AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão. **Custeio sindical no Brasil depois da extinção da contribuição sindical compulsória**. Empório Direito. Disponível em: < <http://emporioidireito.com.br/leitura/custeio-sindical-no-brasil-depois-da-extincao-da-contribuicao-sindical-compulsoria>>. Acesso em: 14 set. 2018.

Contudo, o referido projeto não vingou, mantendo-se a previsão da contribuição sindical compulsória até o advento da Lei 13.467/2017. Mas será que as alterações previstas pela nova legislação implementaram mudanças positivas? Afinal, embora o presente trabalho adota a posição de que é necessária a extinção da referida contribuição, desde que de modo paulatino. Haveria, portanto, a necessidade de ampla discussão da estrutura tripartite – Governo, representantes dos empregados e representantes dos empregadores – para estabelecer o modelo adequado de extinção desta modalidade de financiamento dos sindicatos.

4 A REFORMA DO SINDICALISMO BRASILEIRO IMPLEMENTADA PELA LEI Nº 13.467/2017: A CONCESSÃO DA LIBERDADE SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL?

Em 23/12/2016, foi apresentado o Projeto de Lei 6.787/2016, com o intuito de promover alterações na CLT. Consta da exposição de motivos EM nº 00036/2016 MTB que, dentre os seus fins estaria a aprimoração das relações juslaborais com a valorização da negociação coletiva, posto que o sistema brasileiro ainda promovia dúvidas quanto à autonomia das normas coletivas entabuladas, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que fora negociado²⁷⁶. Neste contexto, a grande motivação do referido Projeto era conferir um “marco legal claro quanto aos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho e, assim, encerrar a insegurança jurídica atualmente existente”²⁷⁷.

Outro fim esposado pelo Projeto foi o de regulamentação do art. 11 da CF que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa com mais de 200 empregados, com o intuito de ocasionar o entendimento direto com o seu empregador. O propósito de tal regulamentação consistiria na análise da experiência europeia, que já possuíam, há anos, as comissões de empresa ou de fábrica, promovendo o amadurecimento de um “ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa”²⁷⁸.

Por sua vez, em 13/07/2017, o referido Projeto de Lei foi transformado na Lei Ordinária 13.467/2018, com diversos adendos à redação originária do Projeto de Lei, trazendo, inclusive, alterações ainda maiores do que àquelas anteriormente propostas e mencionadas na exposição de motivos²⁷⁹.

²⁷⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 6.787/2016**, apresentado em 23 dez. 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=41D2004C36310BA2F8AAC5035D6B8288.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 02 set. 2018, p. 8-9.

²⁷⁷ LOURO, Henrique da Silva. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Migalhas. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 02 set. 2018.

²⁷⁸ CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Loc. cit.*

²⁷⁹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Dados da norma da Lei 13.467**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em 02 set. 2018.

No que toca ao direito sindical, objeto de estudo do presente trabalho, foram implementadas modificações. Mas, quais foram essas alterações? Elas extirparam os traços corporativistas, destacados no capítulo anterior, ou houve modificação substancial no direito sindical brasileiro? As alterações foram positivas em prol do sindicalismo sadio ou ratificam o modelo corporativista já implementado? O presente capítulo abará essas questões, como forma de identificar se a reforma sindical brasileira ocasiona uma ruptura com o corporativismo, ou se é, em verdade, uma continuação de atos atentatórios à liberdade sindical plena.

4.1 ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 AO SINDICALISMO BRASILEIRO

Inicialmente, o presente trabalho trará quais foram as alterações trazidas ao sindicalismo brasileiro pela Lei 13.467/2017. Afinal, considerando-se a exposição de motivos demonstrada no tópico anterior, haveria reflexos importantes no direito sindical do país com o advento das alterações legislativas propostas.

A primeira mudança que pode se constatar na Lei 13.467/2017 remete ao fomento da negociação coletiva, comprometendo-se a explicitar que o negociado prevaleceria sobre o legislado. Embora a legislação não expresse isso diretamente, uma interpretação em conjunto dos arts. 611-A²⁸⁰ e 611-B²⁸¹ da CLT demonstrariam a hierarquização normativa implementada.

²⁸⁰ Prevê o art. 611-A da CLT: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

²⁸¹ Art. 611-B da CLT. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço

A segunda alteração remeteria ao afastamento do poder Judiciário quanto ao controle da norma convencionada entre às partes. Conforme esposado pelo art. 8º, §3º da CLT²⁸² e pelo art. 611-A §1º da CLT, a Justiça do Trabalho tem competência para examinar a norma coletiva firmada apenas no que toca à conformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico, balizando a sua intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A terceira reforma seria no tocante à extinção da contribuição sindical compulsória, vez que o arts. 578²⁸³ e 579²⁸⁴ da CLT dispõem que apenas pode haver o recolhimento das contribuições sindicais previamente e expressamente autorizada, daquele participante da categoria.

A quarta alteração refere-se à criação da comissão de representante dos empregados pertencentes à empresas com mais de 200 empregados, a fim de promover o entendimento direto com os seus empregadores, ora previstas nos arts. 510-A a 510-D da CLT²⁸⁵.

extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

²⁸² Prevê o art. 8º §3º da CLT: § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

²⁸³ Dispõe o Art. 578 da CLT: As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

²⁸⁴ Prevê o Art. 579 da CLT. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

²⁸⁵ Prevê os arts. 510-A da CLT a 510-D da CLT: Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco

No presente capítulo serão analisadas cada uma dessas alterações, a fim de demonstrar se a modificação é positiva em prol de um sindicalismo pleno ou, se, contraditoriamente, renova a liberdade sindical pela metade no sistema brasileiro.

4.1.1 Prevalência do negociado sobre o legislado

A legislação reformista previu, expressamente, que o negociado prevaleceria sobre o legislado, estabelecendo, um rol parametrizado de hipóteses que não podem ser objeto de redução ou supressão, constante no art. 611-B da CLT. O art. 611-A da CLT, portanto, traria um rol, meramente exemplificativo, daquilo que pode ser objeto da negociação coletiva.

Verifica-se que a referida alteração não estaria dentre as propostas de reforma do sistema sindical brasileiro destacadas no capítulo 2 do presente trabalho. Qual seja, a doutrina não

membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. § 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

trazia a preocupação de normatizar que o negociado prevaleceria sobre o legislado, como recomendação para melhora do sindicalismo brasileiro.

A ausência de preocupação acerca desta temática seria ocasionada porque, com o fortalecimento do direito sindical, a legitimidade da negociação coletiva seria algo originário, e não necessariamente previsto em lei. Ou seja, não haveria preocupação em legislar sobre o tema porque os sindicatos seriam órgãos representativos dos trabalhadores e não negociaram de modo a prejudicar o polo que defende. Haveria, portanto, cláusulas compensatórias na negociação coletiva que favoreceriam e atenderiam aos interesses daquela categoria.

Contudo, observa-se que, a referida disposição, *a priori* não ocasionaria violação às Convenções n^{os} 87 e 98 da OIT. Ora, o art. 4^o²⁸⁶ da Convenção n^o 98 da OIT expõe que deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar a negociação voluntária entre organizações representativas de trabalhadores com os seus empregadores. Mas seria esta uma forma que o legislador se utilizou de fomentar, de fato, a negociação coletiva?

Bom, para responder a este questionamento é necessário analisar o quanto foi estruturado pelo legislador, o que será analisado no item a seguir. Primeiramente, entretanto, é necessário destacar a forma de priorização estipulada pelo sistema anterior à esta alteração.

4.1.1.1. O sistema originário de proteção do trabalhador e ausência de hierarquização das normas trabalhistas: negociação coletiva e adequação setorial negociada

Insta destacar que a doutrina clássica do Direito do Trabalho preleciona que o princípio tuitivo seria o vértice de todo o ordenamento juslaboral, ao menos, para a vertente individual. Como bem preleciona Maurício Godinho Delgado, na relação individual, o empregador figuraria como ente coletivo, enquanto que o empregado estaria inscrito como ser individual. Neste contexto, para o referido Autor, o segmento individual do direito individual do trabalho se atentaria a reequilibrar, do ponto de vista jurídico, a relação trabalhista essencialmente desigual²⁸⁷.

²⁸⁶ Dispõe o art. 4^o da Convenção n^o 98 da OIT: Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

²⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 199.

Consoante Américo Plá Rodriguez, o princípio tuitivo se dividiria em três subprincípios, quais sejam: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica ao trabalhador²⁸⁸. Em mesmo sentido dispõe José Augusto Rodrigues Pinto, sob o fundamento de que, caso a norma possibilite mais de uma interpretação, deve-se optar pela aplicação daquele entendimento que beneficie o empregado²⁸⁹.

Seguindo uma exígua análise, o princípio do *in dubio pro operário* remontaria que, em caso de existência de mais de uma interpretação quanto à norma, predomina aquela que favorece o trabalhador. Américo Plá Rodriguez, portanto, destaca que o referido princípio se consagraria no ideal de que “no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador²⁹⁰”.

Por sua vez, o subprincípio da condição mais benéfica prevê que os direitos trabalhistas não poderiam sofrer modificação prejudicial ao trabalhador. Segundo Américo Plá Rodriguez, este princípio “pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável”. Comunga da mesma opinião Luiz de Pinho Pedreira da Silva, ao afirmar que é um princípio do âmbito do direito intertemporal, ante a existência de mais de uma norma de vigência sucessiva²⁹¹.

Por último, o princípio da norma mais favorável consiste na ideia de que, em caso de existência de mais de uma norma aplicável ao caso em questão, deve predominar a aplicação da norma que favoreça o trabalhador. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira sustenta que “[...] o princípio da norma mais favorável consiste no procedimento interpretativo de opção pela norma mais vantajosa ao obreiro quando, para uma mesma situação, encontram-se vigentes mais de uma norma jurídica²⁹²”.

Para Maurício Godinho Delgado²⁹³ o presente princípio seria aplicado em três dimensões, dentre as quais se destacaria a orientação da hierarquização das normas trabalhistas. Interpretando o referido princípio, verifica-se que o ordenamento trabalhista não acolhe a estrutura piramidal tradicionalmente aplicada em outros ramos do Direito. Para o ramo

²⁸⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 45.

²⁸⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

²⁹⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Loc. cit.*

²⁹¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Direito do Trabalho: Principiologia**. São Paulo: LTr, 199, p. 65.

²⁹² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re) pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 117.

²⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 202-204.

juslaboral, entretanto, não haveria uma pirâmide determinando a hierarquia, posto que a norma a ser aplicada no caso concreto deve ser a que concretize o benefício ao trabalhador²⁹⁴.

Contudo, para o direito coletivo do trabalho, o princípio tuitivo não seria aplicado com a mesma força. Afinal, a referida relação seria pautada em seres equânimes, de forma que não existiria a desigualdade inerente à relação individual de trabalho. Ora, na relação de direito coletivo, o empregado é representado pelo sindicato, ser coletivo que atuaria em prol da proteção do empregado. Neste prisma, é importante destacar que, quando o empregado fosse representado pelo referido organismo, haveria a possibilidade de alteração do direito individual pela autonomia privada coletiva.

Não obstante, é importante salientar que ainda existem controvérsias acerca da aplicação do princípio tuitivo ao direito coletivo. Luiz de Pinho Pedreira da Silva²⁹⁵ e Antônio Plá Rodriguez²⁹⁶ defendem que o princípio tuitivo deve ser aplicado no campo coletivo, posto que a estruturação do direito sindical brasileiro ainda não efetivaria a proteção completa do trabalhador.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, considera que, em face da representação pelos sindicatos, o desequilíbrio atinente à relação laboral seria suprido, de forma que não haveria espaço para aplicação do princípio tuitivo²⁹⁷. Entretanto, o próprio Autor sustenta que a equivalência entre os contratantes da negociação coletiva ainda não foi conquistada pelo direito brasileiro²⁹⁸. Ou seja, para que o posicionamento do referido Autor seja, de fato, aplicado, é necessário realizar uma reforma estrutural no sindicalismo brasileiro, tema tratado no capítulo 3 do presente trabalho. Enquanto não for efetivada uma reforma completa, entretanto, deve ser aplicado o princípio da proteção no âmbito coletivo.

E neste sentido, mesmo que sob a ótica do direito coletivo, o ordenamento propunha uma análise da norma juslaboral de acordo com o princípio protetivo, pouco importando a origem da norma. Deste modo, não existia hierarquia entre a norma autônoma e a heterônoma, regendo-se a priorização pela norma mais favorável. A tendência, entretanto, era de que os sindicatos, como órgãos representativos da categoria, firmassem norma mais favoráveis em prol dos seus representados, estabelecendo cláusulas compensatórias para tanto.

²⁹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 85.

²⁹⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Direito do Trabalho: Principiologia**. São Paulo: LTr, 1997, p. 55-62.

²⁹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 50.

²⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1413.

²⁹⁸ *Ibidem*, p. 1413-1414.

Observou-se, todavia, que no âmbito da negociação coletiva, com o intuito de promover condições mais favoráveis do que àquelas dispostas na norma heterônoma, se admitiriam concessões mútuas, cláusulas compensatórias que representariam o que Maurício Godinho Delgado denominou como adequação setorial negociada²⁹⁹. Contudo, para observar essas compensações, era necessário analisar a norma coletiva como um conjunto e não de modo apartado.

Para o referido autor, haveria prevalência das normas coletivas em face da legislação heterônoma quando a negociação coletiva garantisse um padrão setorial de direitos maior do que aquele estabelecido pela norma estatal, e, quando a transação se limitava a parcelas de disponibilidade relativa³⁰⁰.

Destarte, haveria a consideração da norma coletiva, mesmo que trazendo normas que, separadamente, serão prejudiciais aos trabalhadores, mas que, no seu conjunto, demonstram cláusulas compensatórias, não registram a derrogação absoluta dos direitos juslaborais, e nem transacionam direitos absolutamente indisponíveis. Neste contexto, o direito coletivo convivia com o princípio da proteção de forma mitigada pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada.

4.1.1.2 Controvérsias do modelo pré-reforma: a intervenção do Poder Judiciário na adequação setorial negociada

Observa-se que esse modelo implementado antes do advento da Lei 13.467/2017 explicitava o fomento da negociação coletiva, conforme constante na Constituição Federal, mas havia forte intervenção do Poder Judiciário no que toca à validação das normas coletivas entabuladas entre as partes. O princípio da norma mais favorável convivia com as perspectivas de transação pela norma coletiva, o que, muitas vezes era desvirtuado pelo Poder Judiciário, gerando insegurança jurídica nas negociações coletivas. A própria exposição de motivos do PL nº 6.747 expunha isso³⁰¹.

²⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1420.

³⁰⁰ *Ibidem*, p. 1420.

³⁰¹ CÂMARA DE DEPUTADOS. **Projeto de Lei 6.787/2016**, apresentado em 23 dez. 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=41D2004C36310BA2F8AAC5035

Ora, o STF, por sua vez, trouxe decisão emblemática na qual se manifesta acerca da importância da negociação coletiva e da validade de suas cláusulas compensatórias, conforme julgamento do RE 590.415³⁰². No referido caso, a Suprema Corte entendeu que o plano de demissão incentivada aprovado por norma coletiva que determinou a quitação total do contrato de trabalho seria uma cláusula válida, vez que constou expressamente na norma coletiva que aprovou o plano. Ou seja, houve priorização do quanto entabulado entre as partes, e não da aplicação da norma mais favorável ao empregado prevista pela legislação heterônoma no art. 477 §2º da CLT, à época.

As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz³⁰³.

Foi dentro deste contexto que o TST limitou a extensão do que poderia ser negociado coletivamente, determinando que não poderia representar a violação de direitos indisponíveis dos trabalhadores, aproximando-se da doutrina de Maurício Godinho Delgado acerca da adequação setorial negociada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ACORDO COLETIVO – LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVI, ao permitir que as categorias profissionais e econômicas disciplinem as relações por ela travadas, não o fez de maneira a possibilitar o vilipêndio a direitos indisponíveis dos trabalhadores. Dessa forma, o negociado somente se afigurará passível de se sobrepor ao legislado, naquelas situações em que ausente a afronta aos aludidos direitos, o que não ocorre nos casos em que desrespeita normas inerentes à saúde do trabalhador, como é o caso da duração diária da jornada do trabalho. Agravo de instrumento desprovido. (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2009; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho)³⁰⁴.

Neste sentido, o ordenamento justrabalhista já vinha explicitando a força da negociação coletiva, desde que observada a adequação setorial negociada, qual seja, que não houvesse

D6B8288.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 02 set. 2018, p. 8-9.

³⁰² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415. Recorrente: Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina – BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DJE 28 mai. 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027>>.

Acesso em 02 set. 2018.

³⁰³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415. Recorrente: Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina – BESC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DJE 28 mai. 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027>>.

Acesso em 02 set. 2018., p. 25.

³⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Publicação: 07 ago. 2009. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5308132/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-771401720055010056-77140-1720055010056>>. Acesso em 02 ago. 2018.

vilipêndio aos direitos justralhista absolutamente indisponíveis. Contudo, o ambiente ainda era de insegurança jurídica, posto que a linha é tênue entre quais são os direitos absolutamente e relativamente indisponíveis.

4.1.1.3 Fixação dos objetos que se veda a negociação plena: a priorização da autonomia coletiva privada em prol das normas heterônomas

Com o advento da Lei 13.467/2017, entretanto, a legislação passou a prever quais os objetos que não poderiam ser alvo de supressão ou redução na negociação coletiva, ou seja, a transação deles apenas poderia ser de modo a aumentá-los, nunca para reduzi-los. Com isso, estipulou no art. 611-B da CLT, direitos que não poderiam estar na mira de transação que os minimize. Ou seja, a legislação estipulou quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis.

Verifica-se que a legislação salvaguardaria uma das críticas à teoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, vez que não se saberia, claramente, quais os direitos absolutamente indisponíveis. O referido Autor, na sua obra, apenas traz exemplos de quais seriam esses direitos³⁰⁵, enquanto que a legislação atual explicita de modo taxativo quais são esses direitos.

Contudo, conforme expõe Vólia Bonfim Cassar, o art. 611-B não traz um rol taxativo completo, vez que se olvidou de impedir a violação de direitos constitucionalmente assegurados, tais como os direitos da personalidade³⁰⁶. Homero Batista Mateus da Silva concorda com esse posicionamento, afirmando que a norma teria sido feita sem embasamento científico, “sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação sindical³⁰⁷”.

Entretanto, o art. 611-A da CLT expõe um rol exemplificativo de matérias que poderiam ser alvo de negociação coletiva, sendo transacionados pelo sindicato. Concomitantemente, o referido artigo exporia que a norma coletiva tem prevalência sobre a lei quanto dispuser sobre os direitos contidos no rol exemplificativo do referido artigo. Ou seja, houve a alteração do

³⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1420.

³⁰⁶ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 82.

³⁰⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 121.

entendimento anterior, propondo, legislativamente, a existência de uma hierarquização das normas trabalhistas.

Ou seja, o novo modelo propõe a existência de um modelo hierárquico tipificado. Neste sentido, o modelo presume que a norma coletiva seria a norma mais favorável ao empregado, quando obedece às vedações do art. 611-B da CLT, garantindo-lhe, portanto, o status de norma superior à lei. Assim, mesmo que a legislação heterônoma tenha uma carga protetiva maior ao empregado, o sindicato seria o órgão representativo do trabalhador, e atuaria de acordo com os seus interesses, de forma que a norma produzida por este ente é que deveria ser aplicada àquele trabalhador.

Contudo, conforme explicita Francisco Gerson Marques de Lima, os instrumentos coletivos de trabalho estariam acima da lei, excetuando-se as normas constitucionais, os tratados e convenções internacionais posto que são normas supralegais³⁰⁸. Dentro deste contexto, as normas coletivas não poderiam se indispor em face das normas constitucionais e supralegais, vez que estas estariam acima da lei. Porém, no que toca à legislação ordinária, as normas convencionadas teriam supremacia, desde que obedecido o rol do art. 611-B da CLT.

Verifica-se que o direito brasileiro, *a priori*, encontraria consonância com o direito italiano, no qual as negociações coletivas possuem, de fato, importância no cenário trabalhista. Contudo, conforme esposado no capítulo 2, enquanto no direito italiano, essa importância foi observada de modo natural, no Brasil, ela foi meramente concedida pela legislação ordinária.

Observa-se que no modelo italiano de redemocratização, a importância da norma coletiva adveio de um movimento natural, concomitante ao fortalecimento dos sindicatos, e, conseqüentemente, desagregação dos moldes corporativistas, principalmente do tripé unicidade, contribuição sindical compulsória e extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. No Brasil, entretanto, verifica-se um movimento díspar: a prevalência do negociado sobre o legislado foi promovida pelo legislador, sem que houvesse a desagregação de todos os aspectos corporativistas. Atente-se, portanto, que não há similitude, de fato, com o modelo de redemocratização italiano.

Observa-se, ainda, que o modelo adotado pelo Brasil não abarcaria as diretrizes previstas pela OIT para um sindicalismo sadio. Na resposta da OIT à consulta elaborada pela Central Única dos Trabalhadores, União Geral dos Trabalhadores, a Central dos Trabalhadores do Brasil,

³⁰⁸ LIMA, Francisco Gerson Marques de Lima. **Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC, 2017, v. 37, n.2, p. 375. Disponível em < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>>. Acesso em 02 set. 2018.

Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores e a Central dos Sindicatos Brasileiros, em junho de 2017, a organização respondeu que a derrogação geral da legislação juslaboral pela negociação coletiva seria contrário ao quanto pregado pela entidade³⁰⁹. Ora, a intenção da norma coletiva seria garantir condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas pela legislação, podendo existir meras transações.

Destarte, se o intuito era a promoção da negociação coletiva, o objetivo, em verdade, transposto por esta alteração seria um ato atentatório à liberdade sindical plena, vez que desfavoreceria o fortalecimento dos sindicatos na proteção do trabalhador.

A Constituição deixa claro o respeito do Estado brasileiro às negociações coletivas com o propósito de promover condições laborais mais favoráveis do que as previstas na legislação, sendo que o cenário negocial desenhado pela reforma trabalhista que, supostamente, admite a negociação in pejus, não se adequa ao modelo escolhido pelo constituinte e instituído pelas Convenções da OIT³¹⁰.

Partindo deste contexto, o que se pretendeu, em verdade, foi minorar os direitos dos trabalhadores esposados na norma heterônoma, com o intuito de atender aos anseios capitalistas de redução dos riscos e custos da relação empregatícia, aumentando, portanto, o lucro das empresas³¹¹.

A prevalência do negociado sobre o legislado sem o desarraigamento dos traços presentes no corporativismo expõe a manutenção de sindicatos enfraquecidos, que podem negociar livremente, mas, por consequência, sucumbem aos interesses do capital, renunciado, portanto, os direitos juslaborais, sem trazer cláusulas compensatórias aos trabalhadores. E a grande alteração do sistema foi indicar que esta será a norma aplicada ao caso concreto, mesmo que desfavorável ao trabalhador.

Ou seja, o legislador, aparentemente, ao invés de ratificar o sistema protetivo do trabalhador, ocasionou uma tipificação da norma a ser aplicada, sem observar que seriam necessárias

³⁰⁹ Resposta da OIT. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9cbde164-5c39-4563-9fef-d90fd1312954/Carta+CUT+Resp.+Solicitud++Centrales+Sindicales+Brasileñas+Juni2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IQPqXEf>. Acesso em: 04 set. 2018.

³¹⁰ ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado. Parte I: a melhoria da condição social dos trabalhadores como requisito de validade da negociação coletiva.** JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-19042018>>. Acesso em: 02 set. 2018.

³¹¹ TEXEIRA, João Carlos. KALIL, Renan Bernardi. **Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista.** Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb-83b5-c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lubEjs6>. Acesso em: 02 set. 2018.

mudanças estruturais no sindicalismo para que a prevalência do negociado sobre o legislado se tornasse favorável ao empregado.

4.1.1.4 Afastamento do poder judiciário: aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva

Para aprimorar o sistema de desproteção, o legislador propõe ainda que o Poder Judiciário se afaste da análise de mérito do conteúdo da norma coletiva, competindo-lhe, tão somente, o controle dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima da autonomia coletiva³¹².

Ou seja, além de conceder a força da negociação coletiva sobre à legislação operada, o legislador vetou que o Poder Judiciário efetuasse o controle sobre esta negociação. Neste sentido, presumiu mais uma vez, que os sindicatos já possuiriam o amadurecimento necessário para protegerem o trabalhador por si só, sem observar, entretanto, o enfraquecimento dos sindicatos brasileiros. E com isso, o legislador estabeleceu na legislação o princípio da intervenção mínima da autonomia privada coletiva.

Pedro Mahin defende, portanto, que o propósito desta modificação da legislação seria “restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.”³¹³

Henrique da Silva Louro por sua vez, explicita que o princípio da intervenção mínima da autonomia coletiva não adveio de um movimento natural, mas por força de lei, sem que tenha um substrato sólido refletindo na praxe social³¹⁴. Por óbvio que a criação desta forma ocasiona prejuízos ao sistema sindical brasileiro, vez que não ecoa o fortalecimento da proteção dos trabalhadores.

Ocorre que princípios são regras que nascem da observação do comportamento social ou da lógica dos institutos ou dos ramos jurídicos. Não é comum que um

³¹² Propõe o art. 8º §3º da CLT: § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

³¹³ MAHIN, Pedro. **Com a reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição**. Conjur. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/opiniao-reforma-clt-vontade-coletiva-continua-submetida-constituicao>>. Acesso em 02 ago. 2018.

³¹⁴ LOURO, Henrique da Silva. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Migalhas. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 02 set. 2018.

princípio, não tendo sido detectado no âmbito social, seja criado à força por uma lei ordinária. Daí porque, se muito forçado pelo legislador, pode cair em descrédito ou provocar efeito inverso. Será interessante assistir ao desdobramento desse cenário, verificando se a Justiça do Trabalho, subitamente, deixará de analisar as normas coletivas, ao fundamento de que está adstrita ao princípio da mínima intervenção³¹⁵.

Observa-se, ainda, que, de modo contrário ao que ocorreu na Itália, o afastamento do Poder Judiciário da normatização coletiva foi imediato, e não paulatino. Para Walney Quadros Costa, a extinção abrupta da Justiça do Trabalho poderia levar a um “desconforto inicial e à impressão de abandono dos trabalhadores à sua própria sorte”³¹⁶. Contudo, para o referido Autor, a mudança seria benéfica, posto que os trabalhadores se conscientizariam de que a busca por melhores condições da relação trabalhista deve ser conquistada pelos sindicatos que os representem, e não pelo Governo, Justiça do Trabalho ou políticos³¹⁷.

Entretanto, o presente trabalho discorda do posicionamento do referido Autor. O afastamento abrupto da Justiça do Trabalho em um modelo sindical enfraquecido não ocasiona melhoras às condições juslaborais dos trabalhadores. O Poder Judiciário, portanto, que poderia servir como freio para negociação coletiva que prejudicasse o empregado, foi retirado do campo de batalha, sem que o sindicato fosse fortalecido.

Observa-se, portanto, que o sistema protetivo foi reestruturado, sem o fortalecimento dos sindicatos, havendo, portanto, uma repetição história de manutenção do corporativismo. O estabelecimento do negociado sobre o legislado, a previsão tipificada restrita do rol de direitos que não podem ser suprimidos e reduzidos, e o afastamento do poder judiciário da análise da norma coletiva, portanto, representam um viés contrário ao fortalecimento do sindicalismo sadio.

4.1.2 Extinção da contribuição sindical compulsória

Importante alteração oriunda da Lei 13.467/2017 refere-se à extinção da contribuição sindical compulsória, vez que o arts. 578 e 579 da CLT dispõem que apenas pode haver o recolhimento das contribuições sindicais previamente e expressamente autorizada, daquele participante da categoria.

³¹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 114.

³¹⁶ COSTA. Walney Quadros. **Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas**. Revista do TRT da 15ª Região. Campinas: São Paulo, n. 21, jul./dez., 2002, p. 182.

³¹⁷ *Ibidem*, p. 182.

Verifica-se que a exclusão da contribuição sindical compulsória do modelo sindical brasileiro já era um discurso repetitivo para a doutrina, e que fora exposto no capítulo 3 do presente trabalho, como medida necessária para aplicação de um sindicalismo autônomo. Observa-se ainda que a implementação desse modelo se assemelha ao processo de redemocratização italiano, analisado no capítulo 2 desta monografia.

Neste contexto, inicialmente, se observaria a tentativa de aproximar o modelo brasileiro dos países que implementam um sindicalismo sadio. Afinal, houve praticamente a cópia do quanto esposado pela legislação italiana, posto que, no modelo atual, tanto brasileiro como italiano, a contribuição sindical é espontânea, e só é descontada da folha de pagamento se o trabalhador expressamente e previamente, instituir que deseja o desconto.

Observa-se, entretanto, que a supressão da contribuição sindical compulsória de modo abrupto, grande financiadora da maior parte dos sindicatos, ocasionaria uma desolação do sindicalismo brasileiro. Afinal, a contribuição sindical obrigatória é um montante certo a ser recebido pelos sindicatos, bastando que o trabalhador pertencesse àquela categoria. No novo quadro, entretanto, o sindicato precisa demonstrar atividade positiva em prol da proteção do trabalhador para que este último, voluntariamente, deseje efetuar o seu pagamento. Ou seja, o sindicato não se aterá aos fins assistencialistas que abarcam tão somente os seus filiados, ele terá que fazer uma propaganda das suas atuações positivas e benesses implementadas à categoria. Em sentido semelhante afirma Walney Quadros Costa:

A necessidade de manutenção e de crescimento das estruturas sindicais reorganizadas ou recentemente criadas obrigaria os dirigentes sindicais a serem mais atuantes e a apresentarem resultados concretos aos seus respectivos associados³¹⁸.

Walney Quadros Costa compreende que a extinção da contribuição sindical compulsória e da garantia de recolhimento desta pelo sindicato, ensejaria o “desmantelamento dos sindicatos inexpressivos e pouco representativos, estimularia a reorganização das estruturas sindicais existentes e o surgimento de novos sindicatos com propostas inovadoras³¹⁹”, concedendo, portanto, uma nova perspectiva ao sindicalismo brasileiro.

Marina Cristina Cintra Machaczek corrobora com este entendimento, posto que a Autora defende que com a cessação da contribuição sindical compulsória, haveria a extinção de

³¹⁸ COSTA. Walney Quadros. **Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas**. Revista do TRT da 15ª Região. Campinas: São Paulo, n. 21, jul./dez., 2002, p. 183.

³¹⁹ *Ibidem*, p. 183.

vários sindicatos, e, até mesmo de entidades associativas de caráter superior. Contudo, as mudanças afetariam apenas os sindicatos inexpressivos, marcados pelo peleguismo³²⁰.

Contudo, a crítica que se faz ao modelo aplicado pelo Brasil não é no tocante à extinção da obrigatoriedade, mas na forma súbita de sua supressão, o que, associando-se com a primazia do negociado sobre o legislado, ocasionaria a desproteção do ente mais frágil da relação trabalhista, mesmo que representado pelo ente que reequilibraria a desigualdade da relação juslaboral: o sindicato.

Diante deste prisma, observa-se que a extinção gradual seria mais adequada do que utilizar-se de uma supressão brusca, como fez a legislação brasileira. Seria necessário amadurecer os sindicatos para que estes entendessem e semeassem novas formas de financiamento sindical, e demonstrassem o progresso na representação dos trabalhadores, para, então, conquistar a voluntariedade do custeio pelos trabalhadores.

Em nosso sentir, a contribuição sindical compulsória não favorece, como já evidenciado, o funcionamento eficaz das entidades sindicais, pois a desnecessidade de atuação para o recebimento da renda gera uma acomodação nefasta, prejudicial ao sistema, que somente poderá ser reavivado com a inevitável atividade em benefício da categoria representada. Todavia, a extinção imediata poderá inviabilizar, num primeiro momento, o funcionamento das entidades. Logo, propomos, de lege ferenda, uma extinção gradual do chamado "imposto sindical", a fim de proporcionar a continuidade das operações sindicais sem a manutenção permanente desse modelo de expropriação dos trabalhadores, sobretudo dos não filiados, compelidos a despendar valores de forma obrigatória sem um retorno proporcional ao investimento.

Na nossa opinião, pois, o mais adequado seria a eliminação paulatina da contribuição compulsória, chegando em seu fim, definitivamente, em no mínimo três e no máximo em cinco anos. Ou seja, no primeiro ano, poderia ser diminuída em 1/3, no segundo em mais 1/3 e extinta no terceiro ano, ou minorada 20% a cada ano até a eliminação plena no quinto ano. Na prática, para o trabalhador, seria no primeiro ano equivalente a 2/3 de um dia de trabalho a contribuição compulsória, na primeira hipótese, e 80% de um dia de trabalho na segunda, isso no ano inaugural da extinção gradativa. Para o empregador, a diminuição dar-se-ia proporcionalmente conforme o capital social³²¹.

Neste contexto, não se propõe a manutenção da contribuição sindical compulsória, mas critica-se a forma desenfreada aderia pelo Congresso Nacional para que houvesse a supressão. Ora, não houve um discussão e estudo prévio dos reflexos da supressão abrupta do principal

³²⁰ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a convenção 87 da OIT e a Constituição 1988**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, São Paulo, p. 86.

³²¹ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária**. Revista dos Tribunais, v. 965, mar. 2016, p.8. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.965.11.PDF. Acesso em: 03 set. 2018.

financiador das associações representativas, o que faz presumir que o interesse seria na quebra dessas organizações, e não em prol do seu fortalecimento³²².

Pelo exposto, a extinção da contribuição compulsória poderia significar um remodelamento da estrutura sindical brasileira, aproximando o Brasil de um sindicalismo sadio. Contudo, quando observada a forma de supressão, a manutenção de outros postulados do corporativismo, e o reconhecimento da prevalência do negociado sobre o legislado, verifica-se que o propósito do legislador atuou no sentido contrário. Haveria, portanto, a ratificação do modelo corporativista, apenas transmutado, posto que, obstaria o fortalecimento dos entes sindicais.

4.1.2.1 Posicionamento favorável da OIT à extinção da contribuição sindical compulsória no Brasil

É importante destacar, entretanto, que afora as críticas expostas no tópico anterior, a OIT apreciou a extinção da contribuição sindical compulsória do sindicalismo brasileiro, com o advento da Lei 13.467/2017. Ora, a Central Única dos Trabalhadores, a União Geral dos Trabalhadores, a Central dos Trabalhadores do Brasil, a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores e a Central dos Sindicatos Brasileiros, em junho de 2017, consultaram à OIT acerca da validade das alterações propostas pela nova legislação.

Dentre os pontos da consulta, as centrais questionaram se o fim da contribuição sindical obrigatória seria enquadrado como violação às diretrizes da OIT, posto que inviabilizaria o financiamento dos sindicatos.

A OIT, entretanto, emitiu parecer positivo em face da supressão da contribuição sindical compulsória, na resposta assinada por Corine Vargha, diretora do departamento de normas internacionais do trabalho. Consta na referida resposta que a contribuição obrigatória imposta pela legislação como forma de manutenção dos sindicatos seria contrária aos direitos dos trabalhadores e empregadores de filiação à entidades representativas de sua opção. Neste

³²² CÉSAR, João Batista Martins; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão de. **Custeio sindical no Brasil depois da extinção compulsória**. Empório do Direito. Disponível em: <http://emporiiodireito.com.br/leitura/custeio-sindical-no-brasil-depois-da-extincao-da-contribuicao-sindical-compulsoria>. Acesso em 03 set. 2018.

contexto, a eliminação da contribuição sindical compulsória corroboraria com as regras previstas pela OIT no que toca à liberdade sindical e negociação coletiva³²³.

Contém ainda na referida resposta que a adoção de alterações das regras pertinentes ao financiamento dos sindicatos deveria ser alvo de consultas prévias, não só havendo discussão com o Governo, mas também com as organizações interessadas³²⁴.

Pelo exposto, verifica-se que a compreensão da OIT acerca da temática não seria em si desfavorável, posto que a extinção do imposto sindical favoreceria o cumprimento das regras previstas pelo referido ente no que toca à implementação de um sindicalismo saudável.

O que o organismo internacional critica é a forma como a referida alteração foi disposta no sistema, sem a necessária discussão dos entes envolvidos, que necessitariam, inclusive de preparo para se organizar financeiramente e arranjar meios para obtenção de outras formas de financiamento. Afinal, desde o regime estadonovista que os sindicatos eram sustentados por esta receita, de forma que a sua supressão repentina ocasionaria pânico, e consequente desestruturação dos organismos sindicais, e, conseqüentemente, da proteção do trabalhador.

Somando-se à isso, observa-se que os trabalhadores também passaram anos moldados por um sindicalismo domesticado, cujo desconto era feito de modo compulsório, sem apresentação de efetivas melhorias para a sua categoria. Ou seja, foram anos construindo insatisfações em prol da contribuição sindical obrigatória, sendo que, nem mesmo a desfiliação do sindicato era capaz de afastar a sua cobrança. Desta forma, a construção de uma cultura de contribuição de valores para à entidade sindical não foi algo edificado no Brasil. E a alteração brusca da legislação veta que os trabalhadores desenvolvam essa erudição, posto que existe tempo hábil para que os sindicatos comprovem a sua atuação positiva nas melhorias para a sua categoria, e, com isso, conquiste os seus representados à cooperarem com o sustento da organização.

Acrescido a este momento, o desemprego também é fato contributivo para afastar a contribuição voluntária dos trabalhadores³²⁵. Neste sentido, observa-se que houve uma queda

³²³ Resposta da OIT. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9cbde164-5c39-4563-9fef-d90fd1312954/Carta+CUT+Resp.+Solicitud++Centrales+Sindicales+Brasileñas+Juni2017.pdf?MOD=AJPERE&CVID=IQPqXEf. Acesso em: 04 set. 2018.

³²⁴ Resposta da OIT. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9cbde164-5c39-4563-9fef-d90fd1312954/Carta+CUT+Resp.+Solicitud++Centrales+Sindicales+Brasileñas+Juni2017.pdf?MOD=AJPERE&CVID=IQPqXEf. Acesso em: 04 set. 2018.

³²⁵ GAVRAS, Douglas. Seis meses após a reforma trabalhista, arrecadação de sindicatos desaba 88%. **Jornal O Estado de S. Paulo**. Retirado de: < <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,seis-meses-apos-reforma-trabalhista-arrecadacao-de-sindicatos-desaba-88,70002336300>>. Acesso em: 04 set. 2018.

brusca nas arrecadações efetuadas pelos sindicatos. Conforme Boletim de Informações Financeiras do FAT, referente ao 6º bimestre de 2017, demonstrou o decréscimo de 20,1% em relação ao mesmo bimestre do exercício anterior, como reflexo da Lei 13.467/2017³²⁶.

Partindo dessa premissa, se os sindicatos não conseguem organizar-se financeiramente pela alteração abrupta do modelo anteriormente implementado, e, em contrapartida, os trabalhadores não preparam uma cultura para corroborar com o custeio do órgão representativo de sua categoria, é factível que haverá o enfraquecimento dos sindicatos, e, conseqüentemente, do seu poder perante à negociação coletiva. Complementando-se este quadro à previsão de priorização do negociado sobre o legislado, o cenário de desproteção do trabalhador só tende a agravar.

4.1.2.2 Posição do STF: a constitucionalidade da supressão da contribuição sindical compulsória

Em 29 de junho de 2018, o STF efetuou o julgamento da ADI 5794, que teve como Relator o Ministro Edson Fachin, bem como, de mais 18 ações declaratórias de inconstitucionalidade, e da ADC 55. O objeto das ações supra se referiam acerca da inconstitucionalidade ou constitucionalidade da supressão da contribuição sindical compulsória do sistema brasileiro, alteração positivada na legislação com o advento da Lei 13.467/2017.

Observa-se que o Relator do caso em apreço, Ministro Edson Fachin, conforme voto do dia 30/05/2018, havia se posicionado no intuito de deferimento da ação direta de inconstitucionalidade da supressão da contribuição sindical compulsória e indeferido a ação direta de constitucionalidade. Contudo, consta do seu voto que não houve a concessão da medida liminar para suspender a aplicação dos artigos que alteraram a contribuição sindical obrigatória, uma vez que o julgamento pelo Tribunal Pleno foi incluído na pauta para o dia 28/06/2018³²⁷.

Nos dias 28/06/2018 e 29/06/2018, houve o julgamento pelo Tribunal Pleno, no qual, por 6 votos a 3, o Tribunal adotou um posicionamento divergente ao do relator, de forma que o STF

³²⁶ Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador. 6º Bimestre de 2017. <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/Boletim-de-Infoma%C3%A7%C3%B5es-Financeiras-do-FAT-6%C2%BA-Bimestre-de-2017.pdf>. Acesso em 07 set. 2018, p. 7.

³²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5794. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5794MC.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

compreendeu que não haveria inconstitucionalidade formal ou material na extinção da contribuição sindical compulsória.

No caso, o presente trabalho compreende, de fato, que não houve inconstitucionalidade formal na sua supressão, posto que foi observada a devida competência do Congresso Nacional, o quórum para aprovação da alteração legislativa, observando-se, portanto, o devido trâmite legislativo. Contudo, o ponto que se discorda acerca do tema remete à inconstitucionalidade material perpetrada.

Ora, a contribuição sindical compulsória não possui expressa previsão constitucional, de forma que, *a priori*, não haveria uma inconstitucionalidade material. Contudo, é crível que o art. 8º da CF estabelece quais são os objetivos constitucionais das entidades sindicais, com a defesa dos interesses individuais das categorias e a participação obrigatória nas negociações coletivas. Deste modo, embora a extinção da contribuição sindical compulsória, em si, não fosse inconstitucional, a forma como a supressão ocorreu é que remeteria à sua inconstitucionalidade material, posto que enfraqueceria o sistema sindical brasileiro, em um momento de priorização do negociado sobre o legislado.

Desta forma, a mudança parcial do sistema sindical brasileiro, que, no modelo pós-88 se manteve embasado no tripé unicidade sindical, contribuição sindical compulsória e representatividade obrigatória, remeteria ao enfraquecimento dos objetivos que a Carta Magna separou para essas organizações representativas das categorias. Observa-se que o relator acompanhou este entendimento no seu voto:

A liberdade de associação deve, nessa dimensão, ser harmonizada com o direito de uma categoria ser defendida por um sindicato único, de modo que admitir a facultatividade da contribuição, cuja concepção constituinte tem sido historicamente da obrigatoriedade, pode, ao menos em tese, importar um esmaecimento dos meios necessários à consecução dos objetivos constitucionais impostos a estas entidades, dentre os quais destacam-se a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, III, da CRFB), a participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, VI, da CRFB), a denúncia de irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União (artigo 74, §2º, da CRFB), e o ajuizamento de ações diretas e ações mandamentais coletivas perante a jurisdição constitucional (artigos 5º, LXX, e 103, IX, da CRFB).³²⁸

O relator ainda coloca que a inconstitucionalidade material estaria, portanto, na “real possibilidade de frustrar e fazer sucumbir o regime sindical reconhecido como direito fundamental social pelo constituinte de 1988”³²⁹. Neste sentido, o relator afirma que houve o

³²⁸ Youtube. “Pleno - STF julga constitucional fim da contribuição sindical obrigatória” – 29/06/2018. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=0SgdMkxJUVo&t=3658s>>. Acesso: 11 set. 2018.

³²⁹ *Ibidem*.

desequilíbrio da proposta constitucional de atuação dessas organizações, sem estabelecer um período de transição para o estabelecimento de novas regras para o custeio dessas entidades.

A Ministra Rosa Weber e o Ministro Dias Toffoli, por sua vez, acompanharam o voto do relator. Na exposição do seu voto no julgamento do Tribunal Pleno, a Ministra Rosa Weber destaca que não seria possível alterar apenas parte do sistema sindical brasileiro, sob pena de acabar com todo o sistema constitucionalmente pensado pelo legislador ordinário. A Ministra é categórica ao afirmar que não se simpatiza com a contribuição sindical compulsória, vez isso violaria a liberdade sindical plena, mas que, a extinção da contribuição sindical compulsória desta forma, sem a existência de qualquer transição, ocasionaria o enfraquecimento dos sindicatos³³⁰.

Sem embargo o voto do Ministro Luís Roberto Barroso tenha adotado posição divergente do relator, propondo a constitucionalidade da alteração, observa-se que o embasamento da sua decisão entendeu que a escolha do modelo sindical seria uma discussão política a ser adotada pelo Congresso Nacional, não sendo papel do STF fixar qual o modelo devido. O referido Ministro assevera a necessidade de retirada do Estado no controle das associações, deixando que as mesmas, inclusive, os sindicatos, conquistem os seus associados, afastando, portanto, qualquer imposição legal. Contudo, o próprio Ministro expõe que, embora o Congresso Nacional seja o protagonista desta decisão, com o fim da contribuição sindical compulsória haveria um novo passo para a extinção da unicidade sindical, porque senão o modelo ficaria “capenga”, expressão utilizada pelo mesmo. Neste sentido, o Ministro faz um apelo ao legislador para que seja complementada a reforma³³¹.

Ou seja, observa-se que, embora o Autor tenha optado pela divergência, concorda que a extinção da contribuição compulsória sem a extinção dos outros pontos que embasam o modelo sindical brasileiro ensejaria uma reforma pela metade. Observa-se, portanto, que os outros votos que divergiram do relator concordam que não haveria inconstitucionalidade material no que toca à extinção em si, o que é concordado pelo presente trabalho. O que se discorda, entretanto, é que a forma como a referida contribuição foi retirada do sistema abalaria os objetivos previstos, inclusive, pela ordem constitucional, para estas entidades.

A falta de observância de um período de transição, portanto, para a sua extinção, decorreria, claramente, da ausência de uma discussão madura quanto à matéria. Neste sentido, ratifica-se

³³⁰ Youtube. “Pleno - STF julga constitucional fim da contribuição sindical obrigatória” – 29/06/2018. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=0SgdMkxJUVo&t=3658s>>. Acesso: 11 set. 2018.

³³¹ *Ibidem*.

o entendimento da OIT de que a extinção da contribuição compulsória sindical seria válida, desde que houvesse a discussão dos entes envolvidos, os quais, por óbvio, implementaria de um preparo para reorganizar o seu financiamento e conquistar a sua categoria para obter recursos para representá-los devidamente. O que, entretanto, não ocorreu no Brasil.

4.1.3 A Comissão de representação de trabalhadores na empresa

Com o advento da Lei 13.467/2017, observa-se que houve a criação da comissão de representantes de trabalhadores na empresa. Embora o art. 11 da CF, já mencionasse um instituto similar, ao versar sobre o representante de empregados intraempresarial, o referido dispositivo não possuía real efetividade³³² não ocorria com a mesma força de outros países. Neste sentido, os arts. 510-A a 510-D da CLT regularam esse novo meio de representação dos empregados.

Ora, o art. 510-A define a composição deste órgão, de acordo com a quantidade de empregados existentes na empresa. Neste contexto, Homero Batista é categórico ao afirmar que a representação em empresas de grande porte foi mitigada pela reforma, posto que a limitação em até 7 representantes “inviabilizar o exercício das funções de diálogo social e melhoria das condições de trabalho. O número é caricato”³³³. De fato, há de se concordar com o Autor, uma vez que a delimitação em até 7 representantes obsta o exercício das atribuições da comissão.

Por sua vez, o art. 510-B define as atribuições da comissão, espelhando o quanto esposto no caput do art. 11 da Carta Magna. Contudo, ainda acrescenta que a comissão não possui apenas o dever de representação dos empregados, ela deve aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados, promover o diálogo no ambiente de trabalho para prevenir conflitos, buscar soluções de conflitos de forma rápida e eficaz, encaminhar as reivindicações dos empregados ao sindicato, e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas e das normas

³³² DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p.225.

³³³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **O lindo bosque da representação dos empregados: como ficará o art. 11 da CF**. Disponível em [https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representacao-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&xts__\[0\]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISlyFBVEYjpvAHsj0vqllbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mixliv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooiqgWSZhnXybm_yGXzUkldSkprOP8n0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&_tn_ =K-R](https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representacao-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&xts__[0]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISlyFBVEYjpvAHsj0vqllbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mixliv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooiqgWSZhnXybm_yGXzUkldSkprOP8n0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&_tn_ =K-R). Acesso: 07 set. 2018.

coletivas. Observa-se, conforme leciona Homero Batista Mateus da Silva, que a negociação coletiva nunca pode ser elaborada por estas entidades, posto que tal ponto compete exclusivamente aos sindicatos³³⁴.

Observa-se que o art. 510-C estabelece a forma de eleição desses representantes, qual seja, o Estado já demonstra a interferência sobre estas entidades. Contudo, tal ingerência estatal se mantém necessária, posto que não existe, no país, a cultura de implementação dessas comissões. Por sua vez, a lei assegurou que aqueles que forem eleitos membros da comissão possuem garantia de emprego contra a despedida arbitrária, o que demonstraria o acompanhamento do quanto previsto pela Convenção nº 98 da OIT.

Quanto ao modelo implementado pela legislação, não trata de uma forma de esvaziar a representação dos trabalhadores pelo sindicato. Ora, não se pode confundir a referida comissão com a representação pelos sindicatos, posto que elas funcionam de modo concomitante. Como leciona Alan Martinez, a diferença entre elas está no fato de que a comissão dos empregados “terá uma melhor dinâmica nas demandas diárias dos empregados e que sejam de simples resolução”³³⁵.

O entendimento, acredito, será mais fluido, mais direto, mais dinâmico. Diante de uma demanda desta natureza, até se levar ao sindicato para que este apresente uma pauta, e ser recebida pela empresa, poderá levar um tempo maior do que se levar isto a uma comissão que já se encontra dentro da empresa³³⁶.

Em mesmo sentido prelecionam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, quando afirmam que ao sindicato da categoria que compete a função precípua de representar os trabalhadores.³³⁷ A referida norma não serviria para enfraquecer os sindicatos, posto que, conforme salienta o Autor supraindicado, “entre tais atribuições, contudo, não existe a de celebrar a negociação coletiva trabalhista, a qual constitui prerrogativa *exclusiva* dos

³³⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **O lindo bosque da representação dos empregados: como ficará o art. 11 da CF.** Disponível em [https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representacao-c3a7c3a3o-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&__xts__\[0\]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISlyFBVEYjpvAHsj0vqIlbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mix1iv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooigqWSZhnXybm_vGXzUkldSkprOP8nm0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&__tn__=K-R](https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representacao-c3a7c3a3o-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&__xts__[0]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISlyFBVEYjpvAHsj0vqIlbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mix1iv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooigqWSZhnXybm_vGXzUkldSkprOP8nm0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&__tn__=K-R). Acesso: 07 set. 2018.

³³⁵ KOZYREFF, Alan Martinez. **A Comissão de Empregados na Reforma Trabalhista. Reflexões sobre a constituição e a atuação das comissões de empregados.** Jusbrasil. Disponível em: <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/499903844/a-comissao-de-empregados-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em 08 set. 2018.

³³⁶ *Ibidem*.

³³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 230.

sindicatos”³³⁸, e nem podem, por consequência, flexibilizar os contratos individuais de trabalho³³⁹.

Partindo dessa premissa, observa-se que o referido instituto tem ganhado corpo em diversos países, dentre os quais o modelo italiano, destacado no capítulo 2. Neste contexto, o modelo jurídico da Itália apresenta um “sistema de representação dos trabalhadores fortemente ligado aos sindicatos”³⁴⁰.

Seguindo este contexto, observa-se que a implementação desse sistema de representação dos trabalhadores intraempresarial é um ponto positivo da reforma trabalhista. Afinal, em um período em que se observa o enfraquecimento do modelo sindical pela supressão da contribuição sindical obrigatória de modo abrupto, e, em contrapartida, prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, seria necessário que um ente levasse as reivindicações dos trabalhadores ao ente sindical para que seja negociado com os empregadores, podendo, entretanto, resolver os conflitos mais simples e diretamente com o empregador.

4.2 MANUTENÇÕES DO ANTIGO REGIME

Embora a Lei 13.467/2017 tenha proposto reformas ao modelo sindical brasileiro, observa-se que resquícios do corporativismo se mantiveram no ordenamento jurídico sindical. Deste modo, mais uma vez, o legislador ordinário teve a oportunidade de retirar os resquícios corporativistas do sindicalismo brasileiro, mas não logrou o devido êxito na sua realização.

A uma, porque houve a manutenção da unicidade sindical. Ora, um dos instrumentos mais fortes do corporativismo se manteve, de forma que o Estado persiste na limitação de qual o sindicato deve representar aquele trabalhador ou empregador. A identificação, portanto, do sindicato, não advém da espontaneidade de escolha da representação, mas de um imperativo legal, posto que o trabalhador tem que ser representado pelo sindicato único.

É de bom alvitre lembrar que um dos princípios centrais que sustenta o sistema sindical é a liberdade a qual, lamentavelmente, em nossa estrutura interna encontra certos freios na nociva previsão constitucional da unicidade de representação por unidade territorial (art. 8º, II), que por si só não impede a criação de mais de uma

³³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 238.

³³⁹ *Ibidem*, p. 238.

³⁴⁰ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. [Representação dos trabalhadores nas empresas](#). *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3015, 3 out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20114>>. Acesso em: 7 set. 2018.

entidade com o propósito de congregar trabalhadores, mas, sem dúvida, limita seu acesso e atuação pela lógica da representação por categoria³⁴¹.

Associado à unicidade sindical, manteve-se a organização por categorias e a delimitação territorial do sindicato único por município, citados no capítulo 3. Ou seja, não é possível ser identificado por um sindicato intercategoriais ou intersetorial. Flávio Zavanella afirma que a representação dos trabalhadores na empresa já seria um indício de organização sindical intraempresarial³⁴², alegação a qual este presente trabalho não há de concordar, posto que as comissões não possuem o poder de negociar coletivamente.

Além disso, se houve a manutenção do sistema de enquadramento por categorias, houve a manutenção do sistema de não concessão das prerrogativas sindicais às centrais sindicais. Ou seja, o Estado mantém a sua parcialidade na pulverização dos sindicatos, não deixando que os trabalhadores optem, de fato, pelo sindicato que irá lhes representar.

Neste sentido, embora a maioria do STF tenha congregado com o fim da contribuição sindical compulsória, tantos os votos em favor da constitucionalidade dessa alteração sindical, como os votos contrários à constitucionalidade, demonstraram que o modelo anteriormente implementado pelo Brasil atentaria contra à liberdade sindical plena.

Destarte, o país, mais uma vez, não obteve o amadurecimento político necessário para efetivar todas as melhorias em prol do sindicalismo autônomo, conforme diretrizes da OIT e os exemplos advindos do direito comparado. Ou seja, o Brasil implementa um modelo sindical novo, posto que retira um dos pilares do corporativismo. Contudo, necessário intervir se o conjunto de alterações favorecem ou não a liberdade sindical sadia ou representam um neocorporativismo.

4.3 ANÁLISE DO NOVO MODELO SINDICAL BRASILEIRO QUANTO À IMPLEMENTAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL INTEGRAL OU PARCIAL

Conforme esposto no tópico anterior, para analisar se o Brasil implementou um modelo benéfico à liberdade sindical, é preciso analisar o conjunto de alterações e a mescla de manutenções, associando-o ao direito comparado e às diretrizes da OIT. Neste sentido, o

³⁴¹ ZAVANELLA, Fabiano. **Representação dos trabalhadores na empresa – primeiras impressões sobre os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT.** Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-primeiras-impressoes-sobre-os-arts-510-a-510-b-510-c-e-510-d-da-clt-por-fabiano-zavanella>>. Acesso em: 08 set. 2018.

³⁴² *Ibidem*.

presente trabalho utilizará os passos descritos pela redemocratização italiana, bem como, as diretrizes da OIT para implementar o sindicalismo sadio de fato, ambos tratados no capítulo 2. Além disso, analisará as alterações de acordo com as diversas acepções da liberdade sindical já esposadas nesta monografia.

No que toca à liberdade de constituição, o presente trabalho compreende que as alterações da Lei 13.467/2017 não foram positivas. Houve a manutenção da unicidade sindical, da delimitação da base territorial mínima a um município, permaneceu o enquadramento por categorias, o registro da entidade sindical no órgão competente, a quantificação mínima para constituir as entidades sindicais de nível superior, e não houve o reconhecimento das centrais sindicais brasileiras com prerrogativas semelhantes aos sindicatos.

Neste sentido, a liberdade sindical de constituição sindical no Brasil possui um viés contrário ao quanto apontado pela OIT, bem como, ao modelo sindical seguido pelo direito italiano. Inexiste, portanto, uma liberdade de constituição dos sindicatos, de forma que os trabalhadores não podem se reunir, livremente, com outros trabalhadores, para constituir organismos que, de fato, os representem.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia preleciona que a negociação coletiva entabulada pelo .sindicato único não possui legitimidade democrática para negociar de modo distoante da lei, posto que eles não têm a liberdade sindical de constituição, ou mesmo de filiação³⁴³. Ou seja, para o referido Autor, ainda que prevaleça o negociado sobre o legislado, caso as entidades representativas negociem em desfavor do trabalhador, não haveria credibilidade no exercício da autonomia privada coletiva, posto que, as referidas entidades, não possuiriam fidedignidade em face dos seus representados.

A obrigatoriedade na representação, portanto, repercute como uma falha no Estado Democrático de Direito, facilitando o peleguismo das entidades sindicais, bem como, à insegurança jurídica na negociação coletiva.

O sindicato livre é condição do exercício das liberdades públicas e em nenhum momento proíbe ou coloca em risco a livre manifestação de formação e adesão sindical. A unicidade de representação se faz na forma de negociação, a teor da Convenção Internacional 98 da OIT, e não pelos aspectos formais limitadores de liberdade de opção política que, se levado aos aspectos históricos do sindicalismo brasileiro, talvez tenha sido a causa maior do dirigismo estatal e da insegurança jurídica que trazem as negociações coletivas.

Vale, ainda, destacar o princípio constitucional da não intervenção do Estado nas questões sindicais e, considerando que o Supremo Tribunal Federal exerce funções

³⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Liberdade sindical e reforma trabalhista**. Revista Direito UNIFACS. Salvador: Bahia, jul. 2017, n. 205, p. 2. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4825/3168>>. Acesso em: 11 set. 2018.

legislativas, enfrentaremos o risco de que tenhamos afronta à liberdade sindical individual com ofensa aos direitos fundamentais individuais³⁴⁴.

Quanto à liberdade de filiação, por sua vez, observa-se que já existiu avanço com o fim da extinção contribuição sindical compulsória, posto que, se o trabalhador possui o direito de se filiar ou de não se filiar, ele também deve possuir o direito de optar por contribuir para o sistema sindical ou não. Ou seja, as contribuições devem ser espontâneas, o que legitimaria a sua cobrança.

Ou seja, uma brusca alteração não somente em uma relação dualística entre sindicato representativo e seu representado. Uma mudança em realidade de cunho social, no qual confere ao representado pela categoria, a liberdade ao menos de não pagar a contribuição sindical, que antes era obrigatória, mesmo para aqueles que escolheram não se filiar ao sindicato que o representa. É um suspiro de liberdade, mesmo que seja ela uma liberdade negativa³⁴⁵.

Entretanto, o presente trabalho compreende que não houve tempo hábil para construir uma cultura de implementação dessa cobrança como algo positivo e apto a congregar os interesses dos trabalhadores. A alteração, portanto, foi abrupta, e prejudica, portanto, a manutenção da entidade sindical.

Observa-se ainda que houve a manutenção do sistema organizado por categorias, da unicidade sindical e do limite territorial, o que prejudica uma filiação livre. Ou seja, embora já exista um avanço, à primeira vista, positivo em prol da liberdade sindical de filiação, verifica-se que ainda existem mais pontos negativos pesando na balança, de forma que os avanços foram deficitários na concretização de um sindicalismo sadio.

Para a liberdade sindical de auto-organização, observa-se, primordialmente, que o fim da contribuição sindical obrigatória representaria benefício em prol de um sindicalismo de fato. Afinal, a legislação concedeu à possibilidade de os sindicatos se organizarem financeiramente, sem que houvesse a estipulação de um tributo para tanto ou de qualquer vinculação estatal de subsidiar essas instituições. Caberia ao sindicato o ônus de estabelecer as formas de custeio da entidade, com discussão em assembleia acerca dos modelos de aporte da instituição. Ou seja, a forma de custeio da entidade e sua cobrança seria legítima, posto que adveio da própria entidade representativa dos trabalhadores.

³⁴⁴ JOÃO, Paulo Sérgio. **Contribuição sindical facultativa e liberdade sindical**. Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-22/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-facultativa-liberdade-sindical>>. Acesso em: 11 set. 2018.

³⁴⁵ FIGUEREDO, Danilo. **A reforma Trabalhista e a Liberdade Sindical**. Jusbrasil. Disponível em: <<https://danfigueredo.jusbrasil.com.br/artigos/562754728/a-reforma-trabalhista-e-a-liberdade-sindical>>. Acesso em: 11 set. 2018.

Entretanto, conforme bem salientou o Ministro Edson Fachin, a referida postura violaria a liberdade sindical, no momento em que adveio abruptamente sem estabelecer um período de transição³⁴⁶. A própria OIT pronunciou-se no sentido de que a medida apenas seria válida se houvesse a devida discussão acerca da referida alteração³⁴⁷, o que não se observou ao se consagrar a reforma trabalhista em um período tão curto. Neste contexto, não houve tempo hábil para que os sindicatos conquistassem os trabalhadores para financiamento da organização que os representaria e implementaria melhorias à sua condição, o que, associado ao momento de crise econômica, apenas prejudica o financiamento e, conseqüente, sobrevivência dessas entidades.

Por sua vez, no que toca à liberdade sindical de participação e de atividade sindical, houve uma alteração relevante do ponto de vista coletivo. Afinal, houve o fomento ainda maior da negociação coletiva, priorizando-as, inclusive, em face da legislação heterônoma, quando não existisse contrariedade ao rol previsto no art. 611-B da CLT.

Neste contexto, poderia se pensar que o Brasil corroboraria com o modelo esposado pela Convenção nº 98 da OIT de fomento da negociação coletiva, e com o modelo sindical italiano que prioriza a atuação sindical no estabelecimento do rol de direitos trabalhistas e do entabulamento do contrato de trabalho.

Contudo, ao associar esse ponto com a mitigação das outras liberdades, observa-se que as alterações foram prejudiciais aos trabalhadores. Ora, se houve o comedimento das outras liberdades de constituição e filiação, é crível que causa impactos na liberdade sindical de participação e atividade sindical, bem como de auto-organização sindical. Ora, é preciso analisar a liberdade sindical no seu conjunto para concluir se houve prejuízo ou benefício, afinal, o eufemismo de um dos aspectos da liberdade sindical ensejaria, mais uma vez, a concessão de uma liberdade sindical pela metade.

Assim, sem o freio nos outros aspectos da liberdade sindical, há a permanência de criação de sindicatos pouco expressivos, o que vai de encontro a um sindicalismo autônomo, de forma que de nada lhe adianta a concessão de um maior poder para negociação coletiva. Essa política apenas ocasionaria em negociações cuja balança preponderaria para o lado mais fraco da relação, qual seja, o dos trabalhadores. Neste sentido, os sindicatos não consagrariam os

³⁴⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5794. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5794MC.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

³⁴⁷ Resposta da OIT. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9cbde164-5c39-4563-9fef-d90fd1312954/Carta+CUT+Resp.+Solicitud++Centrales+Sindicales+Brasileñas+Juni2017.pdf?MOD=AJPERE&S&CVID=IQPqXEf. Acesso em: 04 set. 2018.

objetivos constitucionais previstos para essas organizações, quais sejam, o de defesa dos interesses individuais das categorias.

Destarte, conclui-se que o modelo implementado pelo direito brasileiro obsta, mais uma vez, a concretização da liberdade sindical plena. Neste prisma, as alterações do modelo sindical, em verdade, significaram uma reconstrução do neocorporativismo, criando sindicatos tão enfraquecidos quanto aqueles presentes no Estado Novo. Retirar apenas um dos pilares do corporativismo pode, inclusive, refletir na piora da proteção dos trabalhadores pelos entes sindicais.

Pelo exposto, o sindicalismo no Brasil permanece na via *crucis*, estando abarcado por um discurso que, em verdade, ameaça a manutenção das próprias entidades, bem como, o princípio tuitivo do Direito Trabalhista. Mas otimizar o princípio da liberdade sindical plena não será um fator apenas de favorecimento aos trabalhadores, posto que a sua não implementação obsta, inclusive, a participação em acordos internacionais do comércio.

Todas estas circunstâncias conduziram o Brasil a um período de mais de 60 anos de atraso no plano sindical em relação à maioria dos países e organizações internacionais. Este fato obsta, inclusive, a participação em acordos internacionais de comércio, os quais exigem, em favor da livre concorrência e regime de preços, a existência de um sistema sindical livre.

É certo que adotar a liberdade sindical plena não será fácil, passará o País por muitas dificuldades, incertezas e um longo período de adaptação. Entretanto, quanto antes o Brasil iniciar sua caminhada, antes poderão a sociedade e as relações de trabalho entender o novo sistema e tomar consciência de suas árduas tarefas institucionais³⁴⁸.

Neste sentido, o presente trabalho comunga com a opinião do Ministro Luís Roberto Barroso de que a manutenção desse sistema representaria em um sindicalismo “capenga”, com um protecionismo às avessas. É necessário, portanto, extirpar do sistema os traços corporativistas que ainda permanecem intrínsecos ao direito sindical brasileiro, com o implemento, portanto, da unidade sindical, e extirpando a representatividade obrigatória por categorias.

Destarte, apenas desta forma será prestigiada a liberdade sindical de fato, e haverá a aparição de sindicatos fortes, que concretizem os objetivos previstos na Carta Magna para estas entidades, próprios do Estado Democrático de Direito. Faz-se, portanto, um apelo ao legislador ordinário para que complemente a reforma sindical brasileira em prol da concessão da liberdade sindical integral.

³⁴⁸ BARCELLOS, Antônio Augusto Bonatto. **Análise jurídico-antropológica das relações coletivas de trabalho no Brasil**. 2017. Dissertação (Doutorado em Ciências Sociais). Facultad de Ciencias Sociales, Universidade de Salamanca, Salamanca, p. 269.

CONCLUSÃO

A história demonstrou que a união entre os homens é uma característica intrínseca à sua própria natureza, e que depende, de modo concomitante, do exercício da vontade humana. E, dentro desta ideia, as organizações entre os homens, se avolumaram, ante às diversas necessidades e interesses que o mesmo possui.

É importante destacar que o trabalho, foi um fator que fundamentou que congregou com a reunião dos homens. Ora, por estarem submetidos a condições semelhantes, os trabalhadores possuíam o inequívoco interesse de efetiva a sua reunião em prol de conquistar melhores condições de trabalho.

Mas apenas com a Revolução Industrial, esta agregação foi observada de modo relevante. Ora, durante este período, houve a criação de uma nova modalidade de trabalho: a relação de emprego. Deste modo, na referida relação dual, de um lado, existia o empregador, dono do meio de produção que capitaneava a relação de trabalho em prol do seu lucro, e, do outro lado, o empregado, dono da força de trabalho, que necessitava exercer o seu labor como forma de sobrevivência.

Observa-se, portanto, a existência de um desequilíbrio na referida relação. Embora ambos os lados dependessem um do outro para a sua sobrevivência, era crível que o empregador detinha muito mais poder de barganhar a referida contratação. Neste contexto, ou o empregado adotava às condições implementadas pelo empregador, ou não iria laborar, não suprindo, portanto, às suas necessidades. E, observando essa força que o empregador possuía, o caráter exploratório da relação empregatícia apenas se agravou.

As constantes insatisfações dos empregados, acrescidas do incessante convívio fabril, favoreceu as discussões acerca das condições de trabalho. Os trabalhadores passaram a perceber que podiam se reunir para tentar conquistar melhores condições de emprego, e, portanto, mitigar a exploração dos empregadores. A balança, portanto, que outrora pesava para o lado dos empregadores, foi reequilibrada. Com isso, abriu-se o palco para a formação das organizações representativas de empregadores.

O Estado, inicialmente, assumiu uma postura contrária à criação dessas entidades. Contudo, por entender que esta posição causava perigo à manutenção do próprio capitalismo, optou por fazer concessões e garantir direitos mínimos aos trabalhadores, e, por reconhecer as associações de trabalhadores para defesa dos seus interesses.

Após a Primeira Guerra Mundial, a referida preocupação com a proteção das associações representativas de trabalhadores entrou na pauta de discussão. Houve, portanto, a criação da OIT, a qual possuía, como um dos seus postulados, a proteção das referidas entidades, posto que, a sua salvaguarda ocasionaria um maior fortalecimento da defesa dos trabalhadores. Neste prisma, o referido organismo internacional atentou-se para o estabelecimento de diretrizes mínimas para configurar um sindicalismo sadio, implementando a criação da Convenção nº 87 da OIT e a Convenção nº 98 da OIT.

Contudo, com a aparição dos regimes totalitários, a tendência de concretização das diretrizes da OIT acerca do sindicalismo autônomo foi rompida. Uma nova ordem foi estabelecida, com a criação de sindicatos de Estado, enfraquecidos para atender aos interesses do Governo.

Na Itália, por exemplo, o Governo de Mussolini atuou com a construção do sistema da unicidade sindical, enquadramento por categorias, estabelecimento da contribuição sindical obrigatória como financiador das organizações representativas de trabalhadores, e, estabeleceu um forte poder normativo para dirimir os conflitos trabalhistas. Os sindicatos, portanto, perdiam a força que fora constatada na Revolução Industrial.

Contudo, o referido país passou por um processo de redemocratização que demonstrou um viés positivo na implementação das diretrizes da OIT. A Itália, portanto, adotou um sistema que afastou os pilares do corporativismo com êxito, o que efetuou melhoras no protecionismo dos trabalhadores. Os sindicatos possuem feição real de barganhar durante a negociação coletiva.

Observa-se que o Brasil passou por uma situação bastante semelhante à história italiana, posto que também houve a instituição de um regime totalitário. A Era Vargas estabeleceu moldes similares ao modelo de Mussolini, de forma que o “pai dos pobres” concedeu uma série de direitos trabalhistas, mas efetuou o principal dano aos trabalhadores: o enfraquecimento das organizações sindicais.

Ora, a unicidade sindical foi estabelecida, o enquadramento por categorias era obrigatório e prévio, de acordo com os ditames do Estado, o financiamento das entidades sindicais era obrigatório e o poder normativo da Justiça do Trabalho eram fragmentadores da liberdade sindical. Observa-se, entretanto, que, mesmo com o fim da Era Vargas, o país não conseguiu se desprender do controle estatal sob os sindicatos. E, de outra mão, diversos dos sindicatos firmados não aparentavam querer se desatar das amarras criadas pelo Estado. A referida ordem, portanto, criou um sistema de peleguismo que se dissocia do princípio tuitivo original.

Com a redemocratização em 1988, havia espaço para uma reforma sindical implementadora de um Estado Democrático de Direito. Ora, era o momento ideal para fomentar um sindicalismo sadio. Contudo, embora tenham existido avanços, com o estímulo à negociação coletiva, o sistema sindical, na contramão, ainda estabelecia a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e o sistema de enquadramento por categorias. Ou seja, a primazia da negociação coletiva implementada pela ordem constitucional era reconhecida apenas no papel. O momento político, portanto, não conseguiu obter o terreno necessário para afastar as amarras do corporativismo como ocorreu na Itália e conceder uma liberdade sindical integral.

Com o advento da Lei 13.467/2017, por sua vez, houve a reabertura da reforma da estrutura sindical brasileira. Dentro deste contexto, houve a implementação da primazia do negociado sobre o legislado, o afastamento do poder judiciário da relação juscoletiva, a extinção da contribuição sindical obrigatória prevista pela legislação, e a criação da comissão de representação dos trabalhadores.

Conforme analisado no capítulo 4 do presente trabalho, observa-se que as referidas alterações não implementaram a liberdade integral, havendo, entretanto, o estabelecimento de um novo modelo corporativista. Houve a alteração do corporativismo original, com a concessão de uma liberdade sindical meramente parcial, tão prejudicial quanto à outrora criada.

Ora, a extinção da contribuição sindical compulsória ocorreu de modo abrupto, enquanto que o presente trabalho adotou o posicionamento de extinção de modo gradual. Nestes termos, não houve o íterim necessário para que os sindicatos se preparassem e criassem uma via alternativa de receitas, ou mesmo, que houvesse tempo hábil para que as referidas entidades conquistassem os trabalhadores a se sindicalizarem. Nesta senda, a extinção do principal financiador dos sindicatos de modo súbito pode ocasionar graves déficits no sistema protetivo dos trabalhadores.

Por sua vez, a relevância concedida à primazia do negociado sobre o legislado também não caminha na proteção de um sindicalismo autônomo de fato. Ora, ao analisar a manutenção da unicidade sindical, e do enquadramento por categorias, é crível que a referida alteração desprotege ainda mais os trabalhadores. Afinal, enquanto o modelo jusprotetivo anterior era embasado pelo princípio tuitivo, com aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, a reforma trabalhista atua em prol da presunção de que a norma coletiva é que deve ser aplicada, mesmo que os sindicatos tenham sido enfraquecidos pela própria reforma.

A alteração que se vislumbra positiva na reforma seria a criação das comissões representativas dos trabalhadores como órgãos concorrentes aos sindicatos na proteção dos trabalhadores. Tal fenômeno pode ser interessante frente às novas alterações do regime sindical brasileiro, mas, ainda assim, não possuem personalidade jurídica sindical para firmar negociações coletivas com os trabalhadores. O referido papel ainda é resguardado constitucionalmente aos sindicatos.

Neste contexto, após análise das alterações propagadas pela Lei 13.467/2017, conclui-se que o modelo implementado pelo direito brasileiro mais se aproxima de um neocorporativismo do que de um sistema efetivamente implementador das diretrizes da OIT. A reforma sindical brasileira, portanto, trouxe uma proteção do trabalhador às avessas, concedendo, mais uma vez, uma liberdade sindical parcial, apenas com outros moldes.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, jan. 2007.
- ALVIM, Frederico Franco. **O Direito Eleitoral como elo entre a democracia e a representação política**. Disponível em: < <http://www.tse.jus.br/o-tse/escola-judiciaria-eleitoral/publicacoes/revistas-da-eje/artigos/revista-eletronica-eje-n.-4-ano-4/direito-eleitoral-como-elo-entre-democracia-representacao-politica>>. Acesso em: 01 ago. 2018.
- ARISTÓTELES. **A política**. São Paulo: Martin Claret, 2017.
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr: 2016.
- _____. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.
- _____. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003.
- AZEVEDO, Anna Carolina de Oliveira. **A organização dos trabalhadores no local de trabalho: análise da disciplina jurídica no Brasil e na Itália**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. Belo Horizonte: Minas Gerais, v. 17, n. 34, 2014.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil: uma rediscussão necessária**. Revista dos Tribunais, v. 965, mar. 2016, p.8.
Disponível em:
http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.965.11.PDF. Acesso em: 03 set. 2018.
- BARCELLOS, Antônio Augusto Bonatto. **Análise jurídico-antropológica das relações coletivas de trabalho no Brasil**. 2017. Dissertação (Doutorado em Ciências Sociais). Facultad de Ciencias Sociales, Universidade de Salamanca, Salamanca.
- BASBAUM, Leôncio. **História sincera da república de 1930 a 1960**. 6. ed., vol. 3. São Paulo: Editora Alfa Ômega, 1997.
- BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho**. Revista TST. Brasília, v. 78, n.3, jul./set. 2012, p. 154.
Disponível em: <
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 02 set. 2018.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. v. 1, São Paulo: LTr, 1989.
- BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 6. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1995.

Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador. 6º Bimestre de 2017. <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/Boletim-de-Inforna%C3%A7%C3%B5es-Financeiras-do-FAT-6%C2%BA-Bimestre-de-2017.pdf>. Acesso em 07 set. 2018

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 mai. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 02 ago. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em 02 set. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em 02 set. 2018.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em 25 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>>. Acesso em 25 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 24.694**, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1930-1949/D24694.htm>. Acesso em: 25 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.402**, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm>. Acesso em: 16 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2377**, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2381**, de 9 de julho de 1940. Aprova o quadro das atividades e profissões, para o Registro das Associações Profissionais e o enquadramento sindical, e dispõe sobre a constituição dos sindicatos e das associações sindicais de grau superior. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2381-9-julho-1940-412322-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 25 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.070**, de 15 de março de 1946. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De19070.htm>. Acesso em 26 ago. 2018.

BRASIL. **Lei 11.648**, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467/2017**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 02 set 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5794. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5794MC.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 590.415. Recorrente: Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina – BESEC). Recorrido: Cláudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DJE 28 mai. 2015. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027>>. Acesso em 02 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Publicação: 07 ago. 2009. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5308132/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-771401720055010056-77140-1720055010056>>. Acesso em 02 ago. 2018

CÁCERES, Florival. **História geral**. 4. ed. rev. ampl e atual. São Paulo: Moderna, 1996.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 6.787/2016**, apresentado em 23 dez. 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=41D2004C36310BA2F8AAC5035D6B8288.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 02 set. 2018

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Dados da norma da Lei 13.467**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em 02 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CATROGA, Fernando. **Ainda será a História Mestre da Vida?** Estudos Ibero-Americanos. PUCRS. Rio Grande do Sul, v. 32, n. 0, 2006. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/viewFile/1347/1052> Acesso em: 02 fev. 2016.

CÉSAR, João Batista Martins; D' AMBROSO, Marcelo José Ferlin; MELO, Raimundo Simão. **Custeio sindical no Brasil depois da extinção da contribuição sindical compulsória**. Empório Direito. Disponível em: <<http://emporioidireito.com.br/leitura/custeio-sindical-no-brasil-depois-da-extincao-da-contribuicao-sindical-compulsoria>>. Acesso em: 14 set. 2018.

CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT, de 9 de julho de 1948. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 ago. 2018.

CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT, 18 de novembro de 1953. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02 set. 2018.

COSTA, Sérgio Amad. **Estado e controle sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção, 1960/64**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1986.

COSTA. Walney Quadros. **Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas**. Revista do TRT da 15ª Região. Campinas: São Paulo, n. 21, jul./dez., 2002.

DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

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

EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. Dissertação (Doutorado em direito). Universidade São Paulo, São Paulo, São Paulo.

ESTEVES, Hebert Luís. **Estrutura Sindical nos direitos brasileiro e estrangeiro: do modelo estatutário ao modelo negocial**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista, Franca, São Paulo.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011

FIGUEREDO, Danilo. **A reforma Trabalhista e a Liberdade Sindical**. Jusbrasil. Disponível em: < <https://danfigueredo.jusbrasil.com.br/artigos/562754728/a-reforma-trabalhista-e-a-liberdade-sindical>>. Acesso em: 11 set. 2018.

FORTES, Wanessa Mota Freitas. **Sociedade, direito e controle social**. Retirado de: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8675>. 8 jul. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2015.

_____. **Liberdade sindical e reforma trabalhista**. Revista Direito UNIFACS. Salvador: Bahia, jul. 2017, n. 205, p. 2. Disponível em: < <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4825/3168>>. Acesso em: 11 set. 2018.

GAVRAS, Douglas. Seis meses após a reforma trabalhista, arrecadação de sindicatos desaba 88%. **Jornal O Estado de S. Paulo**. Retirado de: < <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,seis-meses-apos-reforma-trabalhista-arrecadacao-de-sindicatos-desaba-88,70002336300>>. Acesso em: 04 set. 2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Contribuição sindical facultativa e liberdade sindical**. Conjur. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-jun-22/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-facultativa-liberdade-sindical>>. Acesso em: 11 set. 2018.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KOZYREFF, Alan Martinez. **A Comissão de Empregados na Reforma Trabalhista. Reflexões sobre a constituição e a atuação das comissões de empregados**. Jusbrasil. Disponível em:< <https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/499903844/a-comissao-de-empregados-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em 08 set. 2018.

LIMA, Francisco Gerson Marques de Lima. **Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC, 2017, v. 37, n.2, p. 375. Disponível em < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>>. Acesso em 02 set. 2018.

LOURO, Henrique da Silva. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Migalhas. Disponível em: <

<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 02 set. 2018.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a convenção 87 da OIT e a Constituição 1988**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, São Paulo.

MAHIN, Pedro. **Com a reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição**. Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/opiniao-reforma-clt-vontade-coletiva-continua-submetida-constituicao>>. Acesso em 02 ago. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Da indispensabilidade da liberdade sindical para a consolidação democrática: Itália, Espanha e os desafios do Brasil**. 2010. Dissertação (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo.

MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa Ômega, 1978.

NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. **O financiamento sindical no Brasil**. Jus navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27120/o-financiamento-sindical-no-brasil>>. Acesso em: 19 mar. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re) pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Representação dos trabalhadores nas empresas. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3015, 3 out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20114>>. Acesso em: 7 set. 2018.

PASTORE, José. **Pluralidade Sindical**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_194.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

_____. **Os dilemas da contribuição sindical**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_184.htm>. Acesso em: 19 mar. 2016.

PERESSIN, Paulo Antônio. **A representação de trabalhadores nos locais de trabalho como forma de efetivação dos direitos trabalhistas – provocações sobre as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista**. Mega Jurídico. Disponível em: <

<https://www.megajuridico.com/a-construcao-da-responsabilidade-penal-do-individuo-no-plano-internacional/>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

Resposta da OIT. Disponível em:

<http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9cbde164-5c39-4563-9fef-d90fd1312954/Carta+CUT+Resp.+Solicitud++Centrales+Sindicales+Brasileñas+Juni2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IQPqXEf> . Acesso em: 04 set. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da *Carta del Lavoro* sobre a legislação brasileira**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **O Princípio da Proteção em Xequê e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003

ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro**. 1997. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

_____. **O lindo bosque da representação dos empregados: como ficará o art. 11 da CF**. Disponível em [https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representa%C3%A7%C3%A3o-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&__xts__\[0\]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISiYFBVEYjpvAHsj0vqllbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mixliv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooiqgWSZhnXybm_yGXzUkldSkprOP8nm0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&__tn__=K-R](https://www.facebook.com/notes/homero/o-lindo-bosque-da-representa%C3%A7%C3%A3o-dos-empregados-como-ficar%C3%A1-o-art-11-da-cf/1967735043449797/?fref=mentions&__xts__[0]=68.ARATzOk4TBzPCgbcPISiYFBVEYjpvAHsj0vqllbcUEpK8wcMjcyNfExsE8WStyGW-g9urE7-RBoQn7du9WhW6PpUuxPw8mixliv8FhFRtWb3KS13DZv088pScXooiqgWSZhnXybm_yGXzUkldSkprOP8nm0I039wBT0fg2JxNvInw-pb3tdWQg&__tn__=K-R). Acesso: 07 set. 2018

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Direito do Trabalho: Principiologia**. São Paulo: LTr, 1997.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____.; MARANHÃO, Délio; SEGADAS, Viana; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual, v. 1, São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, João Carlos. KALIL, Renan Bernardi. **Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista**. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb-83b5-c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+tabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lubEjs6>. Acesso em: 02 set. 2018.

VIANA, Marco Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no liminar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, n. 37, 2000. Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

Youtube. “Pleno - STF julga constitucional fim da contribuição sindical obrigatória” – 29/06/2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=0SgdMkxJUVo&t=3658s>>. Acesso: 11 set. 2018

ZAVANELLA, Fabiano. **Representação dos trabalhadores na empresa – primeiras impressões sobre os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT**. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/leitura/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-primeiras-impressoes-sobre-os-arts-510-a-510-b-510-c-e-510-d-da-clt-por-fabiano-zavanella>>. Acesso em: 08 set. 2018

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado. Parte I: a melhoria da condição social dos trabalhadores como requisito de validade da negociação coletiva**. JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-19042018>>. Acesso em: 02 set. 2018.