



FACULDADE
**BAIANA DE
DIREITO**

**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JOÃO ARAUJO DOS ANJOS FILHO

**A (IN)VIABILIDADE DA UNICIDADE SINDICAL COM O FIM DA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA**

Salvador
2019

JOÃO ARAUJO DOS ANJOS FILHO

**(IN)VIABILIDADE DA UNICIDADE SINDICAL COM O FIM
DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Juliane Dias Facó

Salvador
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

JOÃO ARAUJO DOS ANJOS FILHO

(IN)VIABILIDADE DA UNICIDADE SINDICAL COM O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2019.

AGRADECIMENTOS

De início gostaria de agradecer a minha orientadora Juliane Facó, pelas correções e orientações no que toca ao conteúdo do presente trabalho, sempre alertando no que poderia ser melhorado.

A minha família, pelo apoio em todos os momentos importantes, tal qual esse.

A todos os membros da Gestão Práxis do Centro Acadêmico Eduardo Espínola, por entenderem o tempo que precisava para desenvolver esse trabalho, e assim sendo se esforçaram para dar conta das demandas do CAEE.

A professora Adriana Wyzykowski por fazer despertar este amor pelo direito do trabalho.

Por fim, a todos os meus amigos e familiares, que auxiliaram na construção do presente trabalho.

“Se lhe pedirem para ser varredor de ruas, varra as ruas como Michelangelo pintava, como Beethoven compunha ou como Shakespeare escrevia.”

Matin Luther King

RESUMO

O presente trabalho tem como intuito promover a reflexão acerca do modelo sindical adotado no Brasil. Para tanto deverá abordar em que consistem a unicidade e a pluralidade sindical, as virtudes e defeitos desses sistemas e a correlação com o fim da compulsoriedade da contribuição sindical no Brasil. Faz-se importante explicitar também os princípios mais importantes para o direito sindical, dando ênfase no princípio da liberdade sindical, que é considerado cerne das relações coletivas, estando exposto na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Se faz crucial uma abordagem sistêmica, posto que o Brasil adota a unicidade sindical e a liberdade sindical em seu ordenamento constitucional, precisando examinar a congruência dessas disposições normativas. Também será abordado os organismos sindicais e parassindicais, suas funções e sua organização interna, com foco nos sindicatos, principalmente no que toca as fontes de custeio, e a relevância do fim da compulsoriedade da contribuição sindical, sobre o viés da legalidade e dos efeitos práticos para o equilíbrio econômico-financeiro dos sindicatos. Por fim, faz-se uma análise de direito comparado entre os países que adotam a pluralidade sindical e o Brasil, enquanto representante da unicidade sindical, trazendo aspectos históricos de tais sistemas e a viabilidade no direito sindical atual.

Palavras-chave: unicidade sindical; pluralidade sindical; contribuição sindical; sindicato, princípios.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Anampos	Associação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais
art.	Artigo
CAPUT	Capítulo
CBDT	Central do Brasil Democrática de Trabalhadores
CF	Constituição Federal
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CIPAs	Comissão Interna de Prevenção a Acidente de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSP-CONLUTAS	Central Sindical e Popular Conlutas
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única de Trabalhadores
FS	Força Sindical
LOLS	Lei Orgânica de Liberdade Sindical
MONSP	Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo
NCST	Nova Central Sindical dos Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PREC	Processo Revolucionário em Curso
PN	Precedente Normativo
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
UST	União Sindical dos Trabalhadores
UGT	União Geral de Trabalhadores

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 DIREITO SINDICAL E COLETIVO DO TRABALHO	10
2.1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL	10
2.2 DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL <i>VERSUS</i> COLETIVO	12
2.3 PRINCIPIOLOGIA APLICÁVEL AO DIREITO SINDICAL E COLETIVO	13
2.3.1 Princípios assecuratórios das condições de trabalho e afirmação da figura do ser coletivo obreiro	14
2.3.1.1 Princípio da liberdade associativa e sindical	14
2.3.1.2 Princípio da autonomia sindical	20
2.3.1.3 Princípio da democracia sindical	21
2.3.2 Princípios importantes na relação entre seres coletivos trabalhistas	23
2.3.2.1 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva	23
2.3.2.2 Princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos	24
2.3.3 Princípios aplicáveis aos instrumentos normativos negociados	25
2.3.3.1 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva	25
2.3.3.2 Princípio da adequação setorial negociada: negociado x legislado	26
3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL	31
3.1 ORGANISMOS SINDICAIS E PARASSINDICAIS	32
3.1.1 Associação profissional	32
3.1.2 Associação sindical de grau inferior: sindicatos	33
3.1.2.1 Composição	35
3.1.2.1.1 <i>Assembleia geral</i>	35
3.1.2.1.2 <i>Diretoria</i>	36
3.1.2.1.3 <i>Conselho fiscal</i>	37
3.1.2.2 Funções e prerrogativas sindicais	38
3.1.3 Associações sindicais de grau superior	41
3.1.3.1 Federações	41
3.1.3.2 Confederações	42
3.2 CENTRAIS SINDICAIS	43

3.3 COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	44
3.4 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS	45
3.4.1 Contribuição associativa	46
3.4.2 Contribuição confederativa	46
3.4.3 Contribuição sindical	47
3.4.4 Contribuição assistencial	49
4. IMPACTOS DO FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA NO MODELO DE UNICIDADE SINDICAL	50
4.1 DIREITO COMPARADO	50
4.1.1 ASPECTOS FUNDANTES DA UNICIDADE SINDICAL	51
4.1.2 ASPECTOS FUNDANTES DA PLURALIDADE SINDICAL	53
4.1.3 Breve análise do sistema dos países que adotam a pluralidade sindical	54
<i>4.1.3.1 Argentina</i>	<i>54</i>
<i>4.1.3.2 França</i>	<i>55</i>
<i>4.1.3.3 Portugal</i>	<i>56</i>
<i>4.1.3.4 Espanha</i>	<i>57</i>
<i>4.1.3.5 Itália</i>	<i>58</i>
<i>4.1.3.6 Uruguai</i>	<i>61</i>
4.1.4 Brasil: solitário na unicidade sindical	61
4.2 PROCEDIMENTO LEGISLATIVO PARA MUDANÇA DE SISTEMA SINDICAL	63
4.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO E SINDICAL	65
4.4 INVIABILIDADE DA UNICIDADE SINDICAL COM O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA	68
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar qual o sistema sindical mais adequado para a defesa dos interesses dos trabalhadores, tendo como opções a unicidade sindical, que é o regime adotado atualmente no Brasil, em que só pode haver um sindicato por categoria em determinada base territorial ou o modelo de pluralidade sindical, que possibilita a existência de uma multiplicidade de sindicatos por categoria, como adotado na maioria dos países do mundo.

Na atualidade existem discussões robustas acerca da participação dos sindicatos nas relações laborais e sua importância na tutela dos interesses da coletividade, com ênfase a representatividade e confiabilidade de tais entidades.

No segundo capítulo deste trabalho é feita uma análise do surgimento do direito sindical no Brasil e dos princípios que norteiam a relação sindical, destacada na liberdade e na democracia sindical.

Já o terceiro capítulo aborda as organizações sindicais e parassindicais, para que se possa compreender a estrutura interna dos sindicatos, sua operacionalização, e sua organização administrativa.

No que toca aos organismos parassindicais faz-se uma análise menos esmiuçada, por não ser este o tema central do trabalho, fazendo a escolha por abordar as centrais sindicais, trazendo a importância destas entidades para a classe trabalhadora.

Neste capítulo também se faz uma análise das fontes de custeio das entidades sindicais, principalmente a contribuição sindical, que teve seu regime de cobrança e instituição alterado.

No quarto capítulo adentro ao exame da unicidade e pluralidade sindical, utilizando como ferramenta metodológica o direito comparado, com o intuito de contrapor a vivência de alguns países com a pluralidade sindical e do Brasil com a unicidade sindical.

Para melhor compreensão, se opta por destrinchar o sistema sindical dos países da Europa e da América do Sul por disporem de processos históricos diversos, e assim sendo, possuem peculiaridades que quando examinadas permitem reflexões de grande valor.

Por fim, procura-se entender a operacionalização da unicidade e da pluralidade sindical e analisar qual o impacto do fim da compulsoriedade da contribuição sindical para o sistema de unicidade sindical pátrio.

Tal pesquisa também procura promover a reflexão acerca do sistema sindical definido pelo legislador originário da Constituição Federal de 1988, se precisaria de atualizações para melhor prover as necessidades dos trabalhadores.

Este trabalho não se predispõe a esgotar o conteúdo do direito sindical, se tratando apenas de uma análise dos sistemas sindicais, buscando corroborar com a produção acadêmica jurídica .

2 DIREITO SINDICAL E COLETIVO DO TRABALHO

O direito coletivo do trabalho é entendido como ramo do direito do trabalho que versa sobre organização sindical, greve, negociação coletiva e os instrumentos normativos que dela derivam, além de tratar da representação do empregado e do empregador. (LEITE, 2017, p. 1281)

Nota-se que o direito coletivo tem uma preocupação especial com os empregados, por notar sua condição de vulnerabilidade em face do empregador, visando promover um melhor tratamento da classe, que em muitas das vezes enfrenta situações desiguais. (MARTINS, 2015, p.780)

O direito coletivo do trabalho tem como uma das funções promover a pacificação dos conflitos nas relações laborais, promovendo o diálogo e evitando a hiperjudicialização, proporcionando uma relação mais amistosa, para que se perceba que as relações de trabalho não colocam empregados e empregadores como rivais, mas sim como cooperados para um fim específico, o bom desenvolvimento da relação laboral. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p,538)

Assim, mostra-se que o direito coletivo do trabalho vem a tutelar o direito dos trabalhadores enquanto coletividade, os protegendo dos possíveis arbítrios cometidos pelos empregadores. Para tanto, o Estado fixa premissas que são as previsões normativas, que caso sejam violadas, há de se socorrer ao judiciário, que terá o poder de inibir os abusos de direito e a lesão a direitos trabalhistas.

Faz-se importante trazer um breve apanhado do surgimento do direito sindical no Brasil, para assim auxiliar na compreensão do direito sindical brasileiro.

2.1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL

Para um melhor estudo da unicidade e da pluralidade sindical que será muito abordada neste trabalho, se faz necessário apresentar uma breve análise histórica do surgimento do direito sindical no Brasil.

O direito sindical teve como aparato histórico os movimentos sindicais. No Brasil tais movimentos tiveram origem com as instituições sociais, também conhecidas como “ligas operárias”, que tinham por objetivo reivindicar melhores condições para a classe trabalhadora, tal movimento teve muita influência de trabalhadores estrangeiros, que prestavam serviços em nosso país (GARCIA, 2017, p.1333)

Especificamente no que toca ao Brasil o movimento sindical teve a época da ditadura militar como período de estagnação, em face da truculência e das restrições a liberdade imposta pelos militares, vindo a se desenvolver apenas ao seu final, entre os anos de 1977 e 1978. (SILVA, 2017, p.96)

Por se tratar de uma época de restrições de direitos, o Estado não permitia o crescimento das atividades sindicais, pois são propensas a serem revolucionárias, e os governos enxergavam como ameaça ao regime até então adotado, pois sindicatos defendem ideais democráticos.

Após o fim dos governos militares o sindicalismo começou a prosperar, tendo como um dos locais de maior ascensão o ABCD paulista, que é considerado um dos marcos centrais desta renascença sindical. (SILVA, 2017, p.96)

Nesta região se deflagrou o surgimento do grupo de sindicalistas autênticos, que teve como um dos eventos mais importantes o V Congresso da Confederação Nacional, que foi o marco de criação da Central Única dos Trabalhadores do Brasil, que atualmente é a maior organização sindical brasileira. (SILVA, 2017, p.96)

As atuações dos sindicalistas autênticos se pautavam na defesa da redemocratização das entidades sindicais, a unicidade sindical, o direito a greve e a negociação direta entre trabalhadores e patrões, estando associados ao Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (MONSP) e à Associação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais (Anamos). (SILVA, 2017, p.96)

Já em 1983 surgiu a CUT, a partir de uma ruptura entre os sindicalistas autênticos e o movimento sindical conhecido popularmente como “pelego”, ambas eram correntes ligadas em sua cerne a unicidade sindical. (SILVA, 2017, p.96)

A CUT hoje é evidentemente a central sindical mais conhecida, tendo destaque pela sua organização e suas manifestações, que permitiram até sua grande difusão frente a mídia televisiva.

Percebe-se que a história dos movimentos sociais foi de fundamental importância para entender as bases teóricas do sindicalismo no Brasil, mas também se faz tão quão importante dissociar o direito do trabalho coletivo do individual.

2.2 DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL *VERSUS* COLETIVO

O direito individual do trabalho é o ramo do direito que estuda os indivíduos da relação trabalhista em sua perspectiva privada, da relação do trabalhador diretamente com seu empregador. (PINTO, 2007, p.117)

O trabalhador é o elemento essencial do direito individual do trabalho, sendo subdivididos em autônomos, aquele que exerce atividade sobre sua própria direção, e os subordinados, no qual sua atividade laboral é supervisionada por outrem, a subordinação é elemento fundante da distinção entre trabalho e emprego. (PINTO, 2007, p.117-118)

Enquanto trabalhadores são todos aqueles que exercem uma atividade laboral; empregados são aqueles que exercem atividade laboral com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. (MARTINS, 2015, p.148)

Já o direito coletivo do trabalho parte de perspectiva diversa, se caracterizando como ramo do direito que trata da organização sindical, da negociação coletiva e seus instrumentos normativos, do direito de greve e como a mesma será exercida, e a representação dos trabalhadores nas empresas. (GARCIA, 2017, p.1328)

Ou seja, o direito coletivo visa tutelar interesses difusos, dos quais vários agentes são sujeitos ativos, que em muitas das vezes são representados por organismos sindicais e parassindicais, o que não ocorre no direito individual do trabalho, onde o próprio titular do direito tem a incumbência de defendê-lo.

A título meramente explicativo, faz-se necessário trazer que parte da doutrina denomina o ramo de direito sindical, por ser o sindicato o principal ente estudado. Outra parte da doutrina rebate essa afirmação, explicando que é um ramo muito mais abrangente, sendo os entes sindicais apenas um dos componentes do direito coletivo do trabalho. (GARCIA, 2017, p.1327-1328)

O direito coletivo do trabalho cerne desta presente trabalho é entendido majoritariamente pela doutrina com ramo sem autonomia científica, visto que a autonomia advém do direito do trabalho lato sensu, já a doutrina minoritária rechaça essa tese, afirmando existir autonomia científica, com fulcro principalmente na existência de princípios próprios. (GARCIA, 2017, p.1327-1328)

Em breve análise se fez importante dissociar direito individual e coletivo do trabalho, tendo como centro o direito coletivo, que tem nas questões sindicais sua fonte mais rica de conhecimentos e controvérsias.

Faz-se importante compreender os princípios que cercam as relações coletivas e sindicais, para assim poder aprofundar na análise dos sistemas sindicais.

2.3 PRINCIPIOLOGIA APLICÁVEL AO DIREITO SINDICAL E COLETIVO

A atividade sindical possui princípios próprios, que auxiliam no entendimento do direito coletivo, sendo subdivididos em grupos para melhor compreensão das suas aplicações no cotidiano sindical, e as peculiaridades que os cercam. (DELGADO, 2019, p.1554)

O primeiro grupo que se pode destacar são os princípios assecuratórios das condições de trabalho e afirmação da figura do ser coletivo. Tais princípios atuam no auxílio ao desenvolvimento e fortalecimento dos sindicatos, tendo como destaques principais a liberdade associativa e sindical e a autonomia sindical. (DELGADO, 2019, p.1554)

Esses princípios são basilares, visto que garantem a existência dos sindicatos, figura sem a qual o movimento sindical seria inócuo. Os sindicatos e as questões que o cercam representam fração significativa do direito coletivo.

A segunda categoria, também de grande importância, são os princípios que versam sobre as relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no cenário de uma negociação coletiva. (DELGADO, 2019, p.1554)

Nesta categoria destaca-se os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e o da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Tais princípios já são observados na ordem interna, tendo maior relação com a efetividade da atuação sindical, e não com a sua existência. (DELGADO, 2019, p.1554)

Já o terceiro e derradeiro grupo são os que tratam das relações e efeitos das normas produzidas pelos contraentes coletivos, perante a sociedade, englobando a produção de normas por meio de negociação coletiva e as normas heterônomas do direito individual do trabalho. (DELGADO, 2016, p.1554)

Neste grupo podemos destacar os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada, de importante efeito prático nas relações coletivas. (DELGADO, 2016, p.1554)

Tal grupo já tem como enfoque a negociação coletiva e os efeitos da sua realização, colaborando na sua organização no que toca a legalidade.

É notável que não existe prevalência dentre os grupos, sendo os três grupos de vital importância para o direito do trabalho, sem existir hierarquia entre eles.

2.3.1 Princípios assecuratórios das condições de trabalho e afirmação da figura do ser coletivo obreiro

A abordagem dos princípios assecuratórios tem como cerne o ser coletivo obreiro, visa o seu fortalecimento, visto que quanto mais fortes estiverem as entidades associativas obreiras, melhor serão representados os trabalhadores e assim conseguirão ter resguardados e ampliados os seus direitos. (DELGADO, 2019, p.1554)

Tal princípio não se preocupa com os seres coletivos empresariais, sendo específicos dos seres coletivos obreiros, visto que partem da premissa de que os empregadores estão em uma situação de prevalência, não necessitando neste ponto de tratamento especial. (DELGADO, 2019, p.1554)

Esta categoria principiológica regula as relações entre os seres coletivos, proporcionando uma relação mais cordial, fortalecendo o ser coletivo obreiro e consequentemente a classe trabalhadora.

Outra questão primordial também abordada por esses princípios, são os deveres do estado perante as entidades de representação dos empregados, tanto enquanto garantidor do bom desenvolvimento das relações entre os seres obreiros, quanto ao dever de se abster em algumas questões que envolvam sindicatos.

2.3.1.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O princípio da liberdade associativa e sindical é cerne de todo o sistema de direito coletivo do trabalho, devendo ser explicitado para que se possa compreender o sistema sindical.

A liberdade sindical é entendida como o fenômeno no qual trabalhadores e empregadores, em condições de igualdade, possuem a faculdade de estabelecer quaisquer organizações e de permanecerem pelo tempo que considerarem conveniente, não sendo obrigados, sob nenhuma hipótese, a se sindicalizar. (MARTINEZ, 2019, p. 911-912)

Entende-se que tal princípio traz como ideias principais a garantia da livre atuação sindical, a proteção aos dirigentes sindicais, para que não fiquem inibidos ou coagidos ao reivindicar direitos dos trabalhadores, o direito de realizar negociações coletivas e de entrarem em greve, quando insatisfeitos com as condições de trabalho ou remuneração. (NICOLADELI, 2016, p.53)

Evidencia-se que a liberdade sindical é um direito fundamental dirigido ao Estado e aos particulares, possuindo o Estado um dever geral de efetivação, com eficácia horizontal, ou seja, que deve abranger a todos os trabalhadores. (MARTINEZ, 2015, p.225-227)

A liberdade sindical é marco central das relações coletivas trabalhistas, devendo todas as partes atuarem em cooperação, para que assim seja possível o seu desenvolvimento.

Na perspectiva do Estado, existe o dever de abstenção em relação a algumas condutas, para não violar a liberdade sindical, já os particulares não podem agir em afronta ao ordenamento pátrio. (MARTINEZ, 2015, p.225-227)

A abstenção estatal em algumas condutas é o que evita lesões a liberdade sindical, pois um sindicato livre não deve sob nenhuma hipótese sofrer ingerência do Estado.

O sindicato não é órgão auxiliar do Estado, não devendo o Estado ter qualquer ingerência sobre ele. E existe essa preocupação devido a aspectos históricos, nos quais os Estados mitigavam ou até extinguíam a atuação dos sindicatos como forma de promover a contenção dos levantes populares.

No que toca a não intervenção estatal, os normativos internacionais também partem desse pilar, como a convenção 98 da OIT, que vêm defender a não discriminação sindical, e a proteção conferida às organizações de trabalhadores e empregadores no que toca a atuação estatal no âmbito dos sindicatos. (CARMO, 2015, p.137)

Existem duas dimensões da liberdade sindical, a dimensão coletiva e a dimensão individual. A dimensão individual corresponde aos direitos dos indivíduos nas relações de natureza sindical, em especial as que envolvam o Estado. Já a dimensão coletiva abarca os direitos dos quais são titulares as organizações sindicais, que atuam representando os trabalhadores. (MARTINEZ, 2019, p. 913-914)

A dimensão individual abarca o direito de constituir uma entidade sindical, e a filiação positiva, que consiste no direito de se filiar a um sindicato, além da filiação negativa, que corresponde ao direito de não ser obrigado a se filiar a quaisquer sindicatos, ou participar de qualquer atividade sindical.(MARTINEZ, 2019, p.913)

Já a dimensão coletiva traz a auto-organização, e os direitos dos quais fazem jus as entidades sindicais, e os deveres que possuem perante os seus representados, como a representação na negociação coletiva e a intervenção em períodos de greve. (MARTINEZ, 2019, p..913-914)

A autonomia administrativa dos sindicatos é observada no desempenho de suas funções, garantindo a melhor representação da classe trabalhadora, que atuaria sem receios de represálias por meio do Estado ou de qualquer pessoa física ou jurídica, conseguindo majorar

seus resultados e conseqüentemente melhor tutelar os interesses dos trabalhadores. (LIMA, 2015, p. 151)

No que toca a referida autonomia administrativa, essa não pode ser desvirtuada, os sindicatos são livres no que toca a sua operacionalização, contudo no que toca as regras de controle sobre as atividades desempenhadas por entes públicos ou particulares, temos que ter mais cuidado, pois tal disposição não leva a irresponsabilidade dos representantes sindicais em matéria penal, podendo os casos de corrupção em sindicatos serem investigados e devidamente punidos. (LIMA, 2015, p. 151)

O não controle estatal existe apenas para evitar ingerências indevidas por meio do Estado, mas os dirigentes sindicais são absolutamente responsáveis pelos seus atos, devendo atuar com zelo e cuidado, visto que estão administrando patrimônio alheio.

A liberdade de associação é um dos aspectos mais importantes da liberdade sindical, sendo entendido como a autorização, pelo ordenamento jurídico, para criação de sindicatos. (VASCONSELOS FILHO, 2006, p.66-67)

No Brasil é garantida a criação dos sindicatos, desde que esse seja o único por categoria profissional, configurando a unicidade sindical, tal previsão representa uma mácula a liberdade sindical. (VASCONSELOS FILHO, 2006, p.66-67)

A liberdade sindical é importante não só no cenário nacional, mas também no cenário mundial, no direito internacional uma das previsões mais importantes no que toca ao tema é a Convenção 87 da OIT.

Inicialmente faz-se importante explicar em que consiste a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi um fator de importância ímpar para a proteção de direitos trabalhistas, sendo criado por intermédio do Tratado de Versalhes de 1919, tendo como pilar essencial a crença de que a justiça social é precursora da paz universal. (GUERRA, 2015, p.38)

A OIT tem como um dos objetivos a promoção da justiça social no âmbito internacional, buscando o progresso material e espiritual dos seres humanos, garantindo a liberdade e a dignidade, com segurança econômica, buscando promover a isonomia entre as pessoas. (PEREIRA, 2018, p.53)

Os normativos expedidos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), são de duas espécies, as convenções e as recomendações, que diferem quanto a sua obrigatoriedade. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.144-147)

As convenções são emanadas da Conferência Internacional da OIT, apresentando regras obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem em seus respectivos ordenamentos internos, só sendo mitigadas por questões constitucionais. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.144-147)

As recomendações são oriundas de um cenário do qual as adesões dos Estados não foram suficientes para transformar-se em convenções, são matérias que costumam ser de difícil consenso. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.144-147)

Tais recomendações passam a servir apenas como sugestão de orientação para aplicação no direito interno de cada Estado, não sendo natureza vinculante.. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.144-147)

No tocante a aplicação da convenção da OIT nas relações laborais em território nacional, existe uma discussão a respeito da interação entre tratados internacionais e ordem jurídica interna, se existiria hierarquia legal, supralegal, constitucional ou supraconstitucional. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.74-76)

Neste aspecto entende-se que as convenções da OIT são reconhecidas com base na Constituição Federal, que os direitos trabalhistas são direitos humanos fundamentais, sendo assim incorporados ao nosso ordenamento num patamar supralegal, como também entende nossa Corte suprema, exceto se aprovado por quórum qualificado, conforme previsto no art. 5º, §3º, da Constituição Federal, em que seria equiparada a emenda constitucional. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.74-76)

Existem três tipos de Convenções da OIT, as autoaplicáveis, que possuem eficácia direta e imediata, independem da criação de outras normas, as convenções de princípios, que necessitam do surgimento de outra norma para ocorrer a sua aplicação, e as promocionais, que estabelecem programas que devem ser implementados. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.144)

No que toca a OIT, um dos objetivos primordiais é o de difundir e universalizar o princípio da liberdade sindical, fazendo isto por meio de tratados multilaterais, dos quais podemos destacar a Convenção 87 de 1948 e a Convenção 98 de 1949, que versam sobre liberdade sindical e o direito de sindicalização, com fulcro nos princípios da sindicalização e da negociação coletiva. (LEITE, 2017, p.691)

A OIT no que toca a liberdade sindical traz um dos normativos mais importantes, o art. 2º da Convenção da OIT, *in verbis*:

Artigo 2 Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas. (Convenção 87 da OIT)

Tal artigo traz o cerne da liberdade sindical, trazendo o primado da não discriminação sindical, determinando que os países signatários não podem limitar o direito de sindicalização em razão da ocupação, sexo, cor, raça, crença, nacionalidade e opiniões políticas. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.77)

Estabelece ainda que a criação de organização sindical não precisa de qualquer autorização administrativa, sendo o registro elemento de organização para exercício dos direitos dos sindicalizados, e não elemento constitutivo dos sindicatos. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.77)

A convenção 87 da OIT, embora importante por tratar de liberdade sindical, e o estado brasileiro seja membro da Organização Internacional da OIT, nunca foi adotada no Brasil, sendo o único país da América Latina que não buscou aprova-la. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.76-77)

Mesmo assim a convenção 87 da OIT possui muito importância, por ser um orientador internacional de condutas, advogando a tese de que a liberdade sindical deve ser maximizada.

Contudo, em muitas das vezes tentam burlar a liberdade sindical, e conseqüentemente violar o ordenamento pátrio, utilizando de práticas antissindicais e de sindicalização forçada.

As práticas antissindicais e de sindicalização forçada são igualmente abomináveis quando tratamos de liberdade sindical, pois visam obter alguma vantagem escusa em detrimento do bom funcionamento da representação sindical.

As práticas antissindicais visam desestimular a sindicalização, entrando em choque direto com o princípio da liberdade sindical e prejudicando a atuação sindical. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

Essas são consideradas gênero, das quais temos várias espécies, da qual podem destacar os chamados *yellow dog contracts*, *company unions* e *mise à l'index*. Tais práticas são violadoras do direito pátrio, visto que a liberdade sindical é salvaguardada constitucionalmente. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

Os *yellow dog contracts*, expressão inglesa, traduzida para o português como contratos de cães amarelos, são as situações em que o trabalhador firma com o seu empregador, um pacto de não se associar ao sindicato de sua categoria, como critério de

admissão e manutenção de emprego, isso evita o crescimento dos sindicatos, posto que, existiriam poucos associados, impactando diretamente na capacidade administrativa e orçamentária da entidade sindical. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

É uma forma ilícita de contenção da atividade sindical, visto que um sindicato forte se faz com muitos associados, que coletivamente terão mais força para pleitearem seus direitos, e nessas questões é dever das empresas se abster.

Já os *company unions*, expressão inglesa, traduzida para o português como sindicatos de empresa, neste caso a própria empresa estimula e controla a ação dos sindicatos, manipulando para que atenda melhor aos interesses dos empregados. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

Tal ato impacta na representatividade dos sindicatos, que vão passar a operar de forma diversa aos reais interesses dos sindicalizados, comprometendo a independência e a combatividade sindical, que são características vitais das entidades sindicais. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

Os sindicatos devem promover as funções a que se dispõe, sendo assim, se controlado pelas empresas, atuarão em defesas dessas e conseqüentemente os trabalhadores estarão prejudicados.

O empregador não pode interferir ou requisitar a atuação sindical do seu empregado, visto que a decisão de atuar ou não coletivamente é privativa dos sindicatos e dos seus representados.

A prática de *mise á index*, traduzida para o português como colocar na lista suja, é a prática no qual as empresas divulgariam entre si uma lista dos trabalhadores que possuem muita atuação sindical, evitando assim que tal pessoa fosse contratada por outra empresa, ficando isolado do mercado de trabalho, implicando em uma situação de desemprego. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

Já que a atuação sindical é livre, colocar em uma lista suja é inaceitável, pois o trabalhador não pode se ver maculado do seu direito de se insurgir frente as arbitrariedades praticadas pelo empregador.

Essas práticas são abomináveis, pois reprimem os trabalhadores, representando uma coação, que fere a liberdade sindical, fazendo com que as empresas passem a agir em desconformidade com os direitos dos empregados.

Essas condutas visam estigmatizar os empregados e conseqüentemente fragilizar as questões sindicais, visto que enquanto constante na lista suja, não conseguirão empregos e

desempregados os trabalhadores possuem menor força reivindicatória e persuasiva frente aos outros trabalhadores.

Para afastar esse abuso dos empregadores, os empregados possuem a faculdade de defender seus interesses perante o poder judiciário, sendo este um direito de qualquer indivíduo, que não pode sofrer represálias ao desempenhá-lo. (DELGADO, 2019, p.1559-1560)

As práticas antissindicais e de sindicalização forçada não são fenômenos apenas do ordenamento brasileiro, sendo adotado também em outros países, tendo como exemplo a Itália. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 26)

O ordenamento italiano veda expressamente que as contratações de trabalhadores estejam condicionadas a filiação ou desfiliação sindical, além de não permitir retaliação pelo desempenho de atividades sindicais como a greve, entendendo a greve como direito fundamental, que não pode ser restrito arbitrariamente. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 26)

Além da análise da liberdade sindical em nível macro, faz-se importante estudar um dos seus corolários mais importantes, a autonomia sindical, demonstrando o limiar de atuação sindical.

2.3.1.2 Princípio da autonomia sindical

A autonomia sindical é corolário da liberdade sindical, sendo definido como a possibilidade dos sindicatos se autogovernarem, sem a interferência de comandos externos, agindo conforme seus próprios interesses. (MIES, STURMER, 2015, p. 197)

No entanto, parte da doutrina tece críticas a esse conceito, entendendo ser muito reduzido, que deveria abranger outras questões, como a possibilidade dos sindicatos elaborarem seus próprios estatutos internos, organizar a folha de seus dirigentes, dispor sobre contratações, realização de obras sociais e tudo que toque ao desenvolvimento da atividade sindical. (MIES, STURMER, 2015, p. 197)

Em relação a garantia de liberdade dos sindicatos para se autoorganizarem, faz-se importante destacar a soberania das decisões das assembleias dos sindicatos, que possibilitam o desenvolvimento das suas atividades, sem restrições indevidas do Estado. (CALVALCANTE JUNIOR, 2015, p. 74)

As assembleias gerais por intermédio das popularmente conhecidas disposições assembleares cooperam para a formação de um sindicato independente e forte, temos como exemplos a auto-organização dos sindicatos, as contratações de serviços advocatícios por

entidades sindicais, estipulando os honorários contratuais, sem interferência da figura do Estado nessa relação. (CALVALCANTE JUNIOR, 2015, p. 74)

É vedado ao Estado interferir, pois este deve ser neutro em relação ao sindicato, não cabendo opinar acerca de estratégias administrativas legais, só cabendo interferir quando houver violação a legalidade.

A autonomia sindical faz-se importante principalmente em um cenário de ânimos aflorados, no qual os acirramentos políticos costumam ocorrer. É vital formar um véu de proteção as atividades sindicais, para que as opções governamentais não impactem negativamente na organização e atuação dos sindicatos.

Não é plausível deixar que se confunda entidade sindical com quaisquer outros entes de direito público ou privado, visto que os sindicatos não devem advogar em prol de interesses pessoais escusos, sempre devendo fincar sua atuação nas suas funções constitucionais.

Também se faz necessário solidificar as bases democráticas do sindicalismo pátrio, apresentando a democracia sindical.

2.3.1.3 Princípio da democracia sindical

É importante lembrar que a liberdade sindical carrega em sua cerne a democracia sindical, que é um princípio do direito coletivo do trabalho, que traz o primado da escolha do trabalhador nas decisões coletivas. (PEGO, 2016, p. 205-206)

O referido princípio é essencial a relação sindical, se consubstanciando desde a escolha em se filiar ou não a determinado sindicato, até o poder individual de discutir seus anseios no âmbito sindical, podendo formular demandas que entendam essenciais ao ser coletivo, além de eleger seus representantes. (PEGO, 2016, p. 205-206)

A democracia sindical enquanto princípio possui origem constitucional, sendo trazida desde o preâmbulo da nossa carta constitucional, quando fala da instituição de um Estado democrático de direito, sendo caracterizado como direito fundamental e conseqüentemente como cláusula pétrea. (PEGO, 2016, p. 205-207)

Tal princípio, quando encarado na primeira dimensão dos direitos fundamentais possui correlação direta com a liberdade sindical, já na segunda dimensão dos direitos fundamentais se mostra correlato ao princípio da promoção da igualdade material, ambos inclusos no rol dos direitos políticos. (PEGO, 2016, p. 205-207)

No que toca a correlação entre liberdade sindical e democracia sindical, esta última pode ser classificada em três planos: individual, coletivo e em face do Estado. (PEGO, 2016, p. 206-207)

No plano individual se dá pelo direito de participação dos trabalhadores nos assuntos que cercam as relações coletivas de trabalho, participando dos debates e das deliberações, tendo voz ativa nas questões que interessam a toda a classe. (PEGO, 2016, p. 206-207)

Já o plano coletivo está no âmbito das organizações sindicais, que devem respeito ao caráter democrático de tais instituições, fomentando e resguardando a participação de cada instituição representativa nas questões de sua competência. (PEGO, 2016, p. 206-207)

No plano da democracia sindical em face do Estado traz o imperativo de que o Estado não pode intervir nas relações sindicais para mitigar a atuação dos sindicatos, devendo garantir a livre atuação dos entes sindicais na perseguição aos interesses coletivos da classe trabalhadora. (PEGO, 2016, p. 206-207)

Já a democracia sindical interna traz a primazia da vontade da maioria, que deve ser apurada mediante métodos colegiais, usando de uma diretoria que foi legitimamente escolhida, devendo buscar instrumentos essenciais para garantia das decisões democráticas. (CASSAR, 2019, p.1255)

Os instrumentos mais usuais para garantir a colegialidade das decisões internas são: convocação, reunião, discussão, impugnação e moção, demonstrando a importância das discussões internas nas tomadas de decisões coletivas que impactam na realidade de uma multiplicidade de trabalhadores. (CASSAR, 2019, p.1255)

É inegável que a democracia sindical é uma das bases do sistema sindical brasileiro, visto que as decisões coletivas devem partir do princípio geral do direito, conhecido como princípio da colegialidade, em que a opinião das maiorias prevalecerá.

Essa questão permite que um empregado que receba salário muito inferior ao outro, tenha o mesmo direito de expressar sua opinião e emitir seu voto, demonstrando a igualdade material que deve existir no direito como um todo.

Avançando nas ideias, é sabido que os seres coletivos são entes de vital importância no direito do trabalho e o relacionamento entre tais entes é fator decisivo para o processo de negociação e de criação de novos direitos.

Uma relação amistosa entre os seres coletivos é fundamental para o desenvolvimento de um direito coletivo forte, para tanto se fazem necessárias a instituição de princípios e que servem para nortear essa relação.

2.3.2 Princípios importantes na relação entre seres coletivos trabalhistas

Esses princípios se fazem ainda mais importantes em um cenário de negociação coletiva, em que existem interesses contrapostos, devendo ser fixados parâmetros para que se desenvolva essas relações, não ferindo direitos dos trabalhadores. (DELGADO, 2019, p.1565)

Tais princípios se fazem obrigatórios quando trata-se de relações entre seres coletivos, não podendo ser suprimidos por uma das partes, visto que reverberam efeitos em toda a relação coletiva. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p. 539-540)

Assim é sabido que se trata de uma categoria de fundamental importância para as relações coletivas;

2.3.2.1 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, também conhecido como princípio da interveniência sindical obrigatória, determina que a participação de entidade sindical é requisito de validade para o processo negocial coletivo, essa participação se justifica por ser o sindicato legitimado para a defesa de interesses individuais e coletivos de determinada categoria de trabalhadores. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.540)

A legitimidade sindical acima referida tem previsão no art. 8º, III, CF, que diz que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Em face do princípio em questão as negociações feitas diretamente entre empregado e empregador representarão tão somente em alteração ou ajuste de cláusula de contrato, não sendo considerado norma coletiva, não podendo repercutir frente a outros trabalhadores. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.540)

Este princípio tem como principal efeito prático evitar a negociação informal entre o empregador e grupos coletivos organizados eventualmente, que não tenham compromisso com a causa, e que conseqüentemente poderia desvirtuar os interesses sindicais.. (DELGADO, 2019, p.1566-1566)

Objetiva-se a utilização dos sindicatos nessas questões, por entender que essas são as entidades democraticamente criadas para a representação da coletividade de trabalhadores. (DELGADO, 2019, p.1566-1566,)

Os sindicatos atuam na proteção da classe trabalhadora, sendo assim faz-se importante a tutela do mesmo, para evitar que os empregadores atuam em discordância às normas e lesem direitos dos trabalhadores.

Tal princípio é ainda mais importante por trazer as premissas da reforma trabalhista, principalmente no que toca a prevalência do negociado em face do legislado e que será abordado a posteriori.

Prosseguindo nas análises principiológicas apresenta-se o princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos.

2.3.2.2 Princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos

O princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos define que os sujeitos coletivos são equivalentes, pois todos possuem meios eficazes de atuação e pressão social, podendo assim exercer suas prerrogativas e defender seus direitos. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.540)

Tal princípio se justifica inicialmente por todos os sujeitos coletivos terem a mesma natureza, serem seres coletivos, que devem ter atuação prática, não sendo mera representação formal, tendo a obrigação de representar com excelência sua respectiva classe. (DELGADO, 2019, p.1576)

Outro aspecto que justifica a existência desse princípio, é o fato de que tantos os órgãos representativos dos trabalhadores, como os dos empregadores, gozam de ferramentas para fazer valer os seus direitos. (DELGADO, 2019, p.1570)

Contudo, tal princípio ainda encontra muita dificuldade no que toca a sua efetividade na vivência trabalhista pátria, para amenizar esse problema busca-se defender a adoção do critério da ultratividade das cláusulas negociais coletivas. (DELGADO, 2019, p. 1570-1571)

A referida ultratividade é a aplicação das cláusulas negociais coletivas após o fim da sua vigência. Tal medida visa evitar um vazio normativo, que levaria a insegurança jurídica, e suprimiria direitos contidos nessas disposições coletivas. Portanto faz-se vital a continuidade da aplicação da norma mesmo após os acordos e convenções coletivas de trabalho atingirem o seu prazo fatal. (DELGADO, 1570-1571, 2019)

A aplicação da ultratividade é um paliativo, visto que o ideal seria celebrar novo acordo ou convenção coletiva dispondo das matérias, visto que esses instrumentos coletivos mais atualizados demonstrariam a vontade mais atual dos negociantes coletivos.

Contudo, com a reforma trabalhista esse raciocínio foi quebrado, pois ficou proibida a ultratividade da normatização, sendo obrigatório o surgimento de novas negociações coletivas, ficando os trabalhadores desprotegidos na ausência da norma coletiva. (REIS, 2017, p. 419-422)

Em suma, a equivalência contratual dos sujeitos coletivos é o princípio que traz a todos os entes coletivos as ferramentas suficientes para atuar na defesa dos interesses dos seus representados, não sendo aplicável apenas as entidades de representação dos trabalhadores, mas também dos empregadores.

Avançando, é notória a importância dos instrumentos de negociação coletiva, tanto que possuem princípios específicos e que devem ser seguidos, para que se tenha garantido um bom desenvolvimento e produção das “normas” coletivas.

2.3.3 Princípios aplicáveis aos instrumentos normativos negociados

No direito coletivo do trabalho existem princípios que norteiam as negociações coletivas, auxiliando sua justa realização, dos quais podem emanar normas que interferem diretamente no cotidiano dos entes coletivos. (MARTINEZ, 2019, p. 919)

Os instrumentos coletivos estão ainda mais em voga no cenário pós reforma trabalhista, visto que está em evidência a busca de resolução das questões mediante a autonomia das vontades, evitando a judicialização.

O estudo dos instrumentos coletivos, das suas limitações e princípios se faz crucial como método de proteção a direitos indisponíveis e como forma de entender a aplicabilidade destes institutos.

Tais normas vêm proteger e fiscalizar a validade e extensão das negociações coletivas, observando-as sob o viés da legalidade e adequação às normas existentes no ordenamento jurídico. (DELGADO, 2019, 1573)

Portanto é sabido que os instrumentos coletivos negociados embora encarados como avanço na seara trabalhista, devem respeitar os limites impostos pelo ordenamento, principalmente no que toca as previsões constitucionais.

2.3.3.1 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva demonstra que o diálogo entre os seres coletivos é capaz de produzir normas plenamente válidas, desde que

estejam em consonância com a normatividade heterônoma estatal, mostrando a autonomia que gozam os seres coletivos. (DELGADO, 2019, p. 1573)

Tal princípio garante a materialização das normas oriundas da negociação coletiva, englobando acordo coletivo, convenção coletiva e contrato coletivo de trabalho, que produzirão efeitos frente ao Estado. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.541)

A existência de tal princípio respeita o princípio democrático da descentralização política, visto que as normas serão criadas pelos contraentes coletivos, sem ingerência do poder legislativo, fazendo normas que mais se adequem a realidades cotidianas. (DELGADO, 2019, 1573)

Além de contribuir com a autogestão das entidades coletivas, que terão uma certa liberdade para definir o que é melhor para seus representados, estabelecendo um processo dialógico.

É evidente que a criatividade jurídica da negociação coletiva é aplicado em qualquer negociação, por se tratar de princípio que define comandos para ambas as partes da negociação coletiva.

Também se faz necessária uma análise dos limites que existem para a ocorrência da negociação, visto que a mesma não versará sobre todas as matérias. Em qualquer nível de extensão, faz-se imprescindível uma limitação de escopo.

2.3.3.2 Princípio da adequação setorial negociada: negociado x legislado

O princípio da adequação setorial negociada, também conhecido como princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado, traz os limites da negociação coletiva, definindo que não podem dispor sobre quaisquer objetos, devendo levar a um equilíbrio entre as normas estatais e as normas juscoletivas. (DELGADO, 2019, p.1575-1576)

No entanto, tal princípio possui limites em relação às negociações coletivas, não podendo versar sobre questões que envolvam interesse público, sendo vedadas transações, temos como exemplos as questões que envolvam saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho, que pelo grau de essencialidade para uma relação trabalhista sadia e próspera, não poderão ser transacionados. (ALVARENGA, 2016, p.95)

No mesmo sentido já se manifestou a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, no enunciado de N° 30, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), a seguir:

30. **NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS** Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são infensos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. é, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei 13.467/2017).

Em sede constitucional é reconhecido no art. 7º, inciso XXVI, o direito de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho, contudo esse direito não é absoluto, devendo está em consonância com a finalidade social da norma, não sendo possível a subtração de direitos já conquistados. (CÂMARA, VASCONSELOS FILHO, 2017, p.431)

As negociações coletivas não podem dispor ilimitadamente sobre os direitos oriundos da relação laboral, devendo respeitar os limites do ordenamento. (CÂMARA, VASCONSELOS FILHO, 2017, p.431)

Corroborando com essa tese existe o enunciado de nº 27 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), a seguir:

27. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

I. Negociação coletiva. Limites. Adequação setorial negociada. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo, ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. “adequação setorial negociada” não autoriza a supressão ou redução de direitos *tout court*, cabendo às partes, nos termos do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como definir as contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo inconstitucional o disposto no parágrafo 2º do art. 611-A da CLT.

Ou seja, as normas de indisponibilidade relativa, assim como as normas coletivas mais benéficas que a lei ao trabalhador, figuram como as únicas hipóteses de transação via negociação coletiva.

As disposições de caráter coletivo não podem se sobrepor aos direitos constitucionais garantidos a classe trabalhadora, as normas coletivas podem conferir direitos maiores aos que dispostos em lei, contudo não poderão reduzir direitos indisponíveis protegidos pelo manto constitucional. (CASSAR, 2019, p.1244)

A observância aos limites constitucionais é parâmetro inafastável, a negociação deve seguir as determinações da carta magna, que trata em todo o seu corpo de direitos irrenunciáveis e inalienáveis, que não podem ser reduzidos ou suprimidos.

Tal entendimento também vem expressado no enunciado de nº 28 da ANAMATRA, apresentado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), a seguir:

28. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES

Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as Convenções Internacionais do Trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

As normas constitucionais devem ser respeitadas, por traçarem parâmetros para todo o ordenamento jurídico, tais como os princípios da dignidade humana e valor social do trabalho. (LEITE, 2017, 87-88)

As normas internacionais também devem ser respeitadas nesse cenário, visto que quando adentram no ordenamento jurídico brasileiro, quando ratificadas, possuem aplicabilidade imediata. (MARTINEZ, 2019, 38-39)

A CLT também apresenta no art. 611-A disposições acerca das negociações coletivas, trazendo em rol exemplificativo os direitos que podem ser objeto de negociação coletiva. (CASSAR, 2019, p.1244-1245)

Alguns dos direitos dispostos neste artigo se tornaram transacionáveis com a reforma trabalhista de 2017, o que gerou muita polêmica, visto que muitos entendem que a alteração legislativa acabou restringindo e flexibilizando direitos e garantias fundamentais, afrontando a Constituição Federal. (DELGADO, 2019, p. 1578-1579)

Dentre esses direitos transacionáveis estão incluídos o intervalo intrajornada, que fixou o limite mínimo de trinta minutos, contudo tal questão pode impactar na saúde do trabalhador, pois o descanso se faz necessário para preservação da integridade física do indivíduo,

Outra questão é a negociação do enquadramento do grau de insalubridade, que viola o direito a saúde, que é tutelado pelo direito pátrio, que não pode permitir que a perseguição do lucro viole direitos indisponíveis.

A prorrogação de jornada em ambiente insalubre, sem a licença prévia das autoridades competentes do extinto Ministério do Trabalho também apresenta um gravame ao direito a saúde, que passa a ser objeto de negociação pelas partes da relação coletiva, mitigando a indisponibilidade do direito a saúde.

Embora exista uma margem de autonomia nas relações de trabalho, não são todas as situações que são passíveis de negociação, as normas de ordem pública são insuscetíveis de renúncia ou transação. (PESSOA, 2003, p.39-40)

Sendo assim, tais normas devem ser impostas mesmo contra a vontade das partes, a cogência dessas disposições normativas se justificam na sua natureza política, visam preservar os limites essenciais para a organização social, tendo assim eficácia plena em todas as situações. (PESSOA, 2003, p.39-40)

Já o art. 611-B da CLT, que traz as hipóteses de direitos sobre os quais não cabem negociação coletiva, sobre os quais a adequação setorial negociada sucumbe. (CASSAR, 2019, p. 1244-1245)

Quando se fala de adequação setorial negociada, é inevitável tratar da autonomia na relação de trabalho, principalmente com a guinada atual da negociação coletiva pós reforma trabalhista, consubstanciada no que alguns teóricos chamam de supremacia do negociado sobre o legislado. (SANTOS, 2018, p. 551)

Em relação a tal tema, existem três correntes doutrinárias, a primeira, defendida por grande parte da doutrina brasileira, encampam a tese do princípio do favor *laboratoris*, tese essa que defende que em caso de conflito entre o negociado e o legislado, aplica-se o mais favorável ao trabalhador. SANTOS, 2018, p. 551)

Tais disposições se embasam na dignidade da pessoa humana e na função social do trabalho, assim a negociação coletiva não teria autonomia de ir em prejuízo ao trabalhador. (SANTOS, 2018, p. 551)

Já a segunda corrente doutrinária, pugna pela separação entre direito individual e direito coletivo, apresentando um direito mais flexível, em que prevaleceria a autonomia coletiva e a vontade do grupo em face das vontades individuais. (SANTOS, 2018, p. 551-552)

Este sistema é característico das economias mais avançadas do direito moderno, no qual as negociações coletivas teriam força para se sobrepor a condições ou cláusulas contratuais.(SANTOS, 2018, p. 551-552)

A terceira corrente vem como meio termo das duas supracitadas, se apresentando como solução intermediária, defendendo que as cláusulas usuais anualmente por determinado tempo sejam incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

Ou seja, as negociações são importantes para as relações coletivas de trabalho, pois também são capazes de criarem direitos, no entanto, não podem aniquilar as disposições legais, visto que não podem comprometer a segurança jurídica da relação trabalhista. (SANTOS, 2018, p. 553)

Avançando, se faz crucial uma análise da organização sindical, para assim compreender as realidades marcantes do direito sindical e a sua interferência no cotidiano dos trabalhadores.

3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Historicamente os sindicatos se organizam de forma verticalizada, nas quais são protegidos os trabalhadores em face das potenciais explorações nas relações de trabalho, em tal modelo a categoria profissional é fruto das atividades da categoria econômica. (VASCONSELOS FILHO, 2006, p. 98)

Atualmente critica-se a verticalização dos sindicatos, passando a defender a horizontalização, para que os sindicatos possam proteger os até então desprotegidos, que são os trabalhadores informais e não empregáveis, que precisam de um suporte, para garantia de uma vida digna, com fulcro nos princípios da cidadania e da solidariedade, demonstrando que os sindicatos devem ter uma atuação mais humanizada. (VASCONSELOS FILHO, 2006, p. 100-101)

A humanização dos sindicatos é medida necessária e urgente, em virtude da constatação de que não é plausível encarar a relação de emprego como um fim em si mesmo, porque o desemprego é um fato social que não pode ser desprezado.

No direito sindical brasileiro adota-se o sistema de organização sindical em que existem os sindicatos por categorias econômicas e profissionais, e de forma excepcional o sindicato por profissão, também conhecido como sindicato representativo de categoria profissional diferenciada, tendo previsão no art. 511, § 3º da CLT. (GARCIA, 2017, p.717)

Ao contrário do que é adotado por outros países, como Estados Unidos, Itália e Chile, no Brasil não é possível a existência de um sindicato por empresa, os sindicatos representam os que possuem relação de identidade, e não necessariamente laboram na mesma empresa. (GARCIA, 2017, p.716-717)

Nos países que adotam o sistema de sindicatos por empresa o justificam na proximidade da realidade cotidiana dos trabalhadores, visto que cada sindicato teria a dimensão exata dos problemas que cercam os trabalhadores por elas representados, facilitando a promoção do diálogo e a resolução de conflitos. (GARCIA, 2017, p.716-717)

Faz importante trazer a tona o que é categoria econômica e categoria profissional, visto que não são sinônimos, enquanto categoria econômica trazem os que empreendem em atividades idênticas, similares ou conexas, a categoria profissional abarca a similitude de condições de vida, provenientes da profissão ou trabalho em comum, estando ligados pelo vínculo social. (MARTINEZ, 2019, p. 936-937)

Já o sindicato por categoria profissional diferenciada foi criado para abordar profissões ou funções bastante singulares, para que essas não fiquem a margem do sistema,

tendo como marcos centrais o estatuto profissional especial e a singularidade das condições de vida. (MARTINEZ, 2019, p. 937)

Para ser integrante de uma categoria profissional diferenciada não se faz obrigatório uma lei que regule a profissão, basta demonstrar uma vida laboral distinta de outros trabalhadores ordinários. (MARTINEZ, 2019, p. 937)

Assim se entende que a categoria profissional diferenciada é uma organização peculiar, representando exceção às categorias econômicas e profissionais.

A organização sindical é requisito essencial para compreender os organismos sindicais e parassindicais que integram o sistema.

3.1 ORGANISMOS SINDICAIS E PARASSINDICAIS

O direito coletivo não aborda apenas as relações com os organismos sindicais, adentrando também nos organismos parassindicais, como as centrais sindicais, e as comissões de representantes dos empregados, demonstrando a importância das referidas entidades para a realidade trabalhista.

O estudo dos organismos sindicais e parassindicais tratam diretamente da interferência estatal nestes entes, fazendo correlação com as disposições legais e constitucionais. (DELGADO, 2019, p. 1600-1601)

Tal análise se faz ainda mais importante em face da autonomia sindical, que interfere diretamente nas atuações sindicais, no conjunto de normas que regulam as relações e nas prerrogativas dos sujeitos sindicais. (DELGADO, 2019, p.1600-1602)

Destaca-se a natureza privada das associações sindicais, totalmente desvinculadas ao Estado, não podendo sofrer restrições por parte deste, trazendo o primado da liberdade sindical.

Sendo assim, faz-se salutar entender como funcionam as organizações sindicais e parassindicais, para assim compreender os direitos que dispõe e de que forma podem representar os trabalhadores.

3.1.1 Associação profissional

As associações profissionais embora de pouca utilidade prática, visto que atualmente não existe nenhuma constituída no Brasil, tiveram um papel histórico importante. (MARTINEZ, 2019, p. 949)

Tais associações profissionais eram tidas como etapa preliminar ao reconhecimento de uma associação sindical, essa exigência hoje já se mostra inaplicável e descabida, visto que os sindicatos devem ser criados livremente, respeitando os parâmetros legais. (TRINDADE, 2001, p.54)

As associações profissionais podem ser criadas no Brasil, e não devem observância a unicidade, seguindo a pluralidade, no entanto, não podem desempenhar funções sindicais, atuando apenas na organização profissional, visto que a competência para representar os trabalhadores no âmbito coletivo continua sendo dos sindicatos, enquanto legitimados ordinários. (TRINDADE, 2001, p.54)

Isto é, as associações podem ser plúrimas, não necessitando ser uma por base territorial.

As contribuições destinadas aos sindicatos não podem ser direcionadas as associações profissionais, visto que tais associações não podem desempenhar funções ou possuir prerrogativas similares aos dos sindicatos, devendo estabelecer um meio próprio para se financiar. (MARTINEZ, 2019, p. 949)

Portanto, não se confunde sindicatos com associações profissionais, sendo as associações profissionais de atuação interna, enquanto os sindicatos são mais abrangentes, possuindo organização própria e atuando nos litígios que envolvam interesses difusos e coletivos dos trabalhadores.

3.1.2 Associação sindical de grau inferior: sindicatos

A natureza jurídica dos sindicatos é de direito privado, conforme previsto no art. 44, I do Código Civil, a sua inscrição deve ser efetuada a partir do registro do seu ato constitutivo num cartório de Registro Civil, e registrado no extinto Ministério do Trabalho. (MARTINEZ, 2019, p. 949)

Os sindicatos gozam de autonomia financeira, atuando apartados do Estado, sendo órgão representativo dos trabalhadores. (CASSAR, 2019, p.1254)

As atuações sindicais não devem ter receio de represálias dos empregadores, se disciplinando mediante estatuto próprio, no qual dispõe sua organização, que não pode ser limitada por interesses outros que não os da classe trabalhadora. (CASSAR, 2019, p.1254)

Ao Estado é vedada interferência nos sindicatos, não tendo a faculdade de autorizar ou não a sua formação, não realizando avaliação de mérito, cabendo observar apenas se são cumpridas as formalidades. (PEREIRA, 2001, p. 28)

Não há intervenção do Estado nos sindicatos, pois os entes representativos sindicais não podem sofrer qualquer ingerência política, visto que poderia interferir no desempenho de suas funções enquanto representante dos trabalhadores.

Ou seja, o Estado não deve criar obstáculos a criação dos sindicatos, visto que estes trazem a essência da defesa da classe trabalhadora e são garantidores da liberdade sindical.

Tal previsão é encontrada no art. 8º, I da Constituição Federal: “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”.

Destaca-se que a formalidade da realização do registro perante o Estado é apenas para garantir o respeito a unicidade sindical, não podendo o Estado interferir nas atuações das entidades sindicais, pois, como dito anteriormente, é vedado ao Estado violar a liberdade sindical. (MARTINEZ, 2019, p. 950)

Anteriormente o registro sindical era minucioso e burocrático, hoje é simplificado, precisando apenas que os estatutos sindicais sejam depositados junto ao extinto Ministério do Trabalho, para que fosse comprovado o respeito a unicidade sindical. (DELGADO, 2019, p. 1605-1606)

Não se justifica complexidades no registro sindical, pois a burocratização viola a liberdade sindical, e torna moroso o processo de representação dos trabalhadores.

No que toca a dissolução dos sindicatos, deve ter previsão estatutária, não podendo ser dissolvido ou ter suas atividades suspensas compulsoriamente, exceto, se por decisão judicial, devidamente fundamentada, com transitado e julgado, tal questão é regulada pelo art. 5º, inciso XIX da Constituição Federal. (GARCIA, 2017, p. 1385)

Os sindicatos não podem ser dissolvidos mediante mero ato administrativo da administração pública, visto que a extinção de uma entidade sindical não é ato discricionário do poder público.

A dissolução de ente sindical por parte do Estado, sem processo judicial, fere diretamente a liberdade sindical, pois possibilita perseguições político-partidárias, assim se faz necessária uma decisão final do judiciário, enquanto legitimado imparcial para resolução de conflitos, que não julgará a atuação dos sindicatos, mas tão somente o respeito a legalidade.

Portanto, é possível compreender que os sindicatos são fundamentais para a defesa dos interesses dos trabalhadores, sendo assim, faz-se necessário estudar a sua estrutura,

para poder compreender as suas atuações no desempenho de suas funções primordiais, principalmente no que toca a sua intervenção nas negociações coletivas.

3.1.2.1 Composição

Os sindicatos podem dispor dos órgãos que entenderem necessários, desde que esses estejam previstos em seus respectivos regimentos, que serão elaborados livremente. (MARTINEZ, 2019, p.952)

A liberdade para a instituição de órgãos para organização interna se justifica na autonomia sindical e na auto-organização dos sindicatos, que permitem que os sindicatos se organizem da forma que considerem melhor para atender aos anseios dos trabalhadores.

Contudo, existem órgãos que estão previstos na CLT, são eles: órgão de deliberação e órgão de direção ou representação. Embora exista previsão legal da existência, esses órgãos não serão regulados pelo Estado. (MARTINEZ, 2019, p.952)

Na estrutura dos sindicatos a assembleia geral é o órgão de deliberação sindical, existindo a diretoria enquanto órgão de direção e o conselho fiscal, também de grande importância nos sindicatos. (GARCIA, 2017, p1385-1386)

Esses órgãos são considerados a estrutura mínima de uma entidade sindical, sendo necessários para o seu bom funcionamento e para que se desempenhe as funções esperadas pela sociedade. (MARTINEZ, 2019, p.952)

A previsão legal da existência desses órgãos não configura abuso por parte do Estado, não representando afronta a autonomia e a liberdade sindical, visto que dispõe sobre a existência do órgão, no entanto não determina a sua regulação, que será de total liberdade e responsabilidade do ente sindical.

3.1.2.1.1 Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão de maior importância dos sindicatos, visto que delibera sobre assuntos importantes da vida sindical, tais como: aplicação de patrimônio, penalidades a associados, tomada e aprovação de contas da diretoria e as negociações e dissídios coletivos, conforme dispõe o art. 524 da CLT. (GARCIA, 2017, p. 1386)

Tal órgão é responsável pela criação da entidade sindical, sendo regulado por estatuto próprio, que definirá as questões relativas as votações, como será realizada e quando ocorrerá. (PINTO, 2007, p. 952)

Existia controvérsia se na assembleia geral devia observância ao quórum mínimo de votantes para deliberar sobre relações ou dissídios de trabalho, conforme o art. 524 da CLT.(MARTINEZ, 2019, p. 950)

Esta questão resta superada e hoje já é pacífico que não se faz necessário quórum mínimo, visto que a previsão legislativa seria uma intervenção estatal na autonomia sindical organizacional, o que é vedado. (MARTINEZ, 2019, p. 950)

Também é inválida a previsão do art. 612 da CLT, que determina quórum mínimo para celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho, partindo do mesmo raciocínio supracitado, visto que feriria a autonomia e liberdade sindical. (MARTINEZ, 2019, p. 950)

As deliberações visam demonstrar a vontade da maioria dos trabalhadores, para tanto, e por questão de publicidade e segurança, são elaboradas atas que trazem as pautas reivindicatórias dos trabalhadores, devendo a convocação para a assembleia ser publicada em jornal que circule em todos os municípios que correspondam a base territorial daquela categoria. (MARTINEZ, 2019, p. 950)

Então fica evidenciado que as assembleias gerais são importantes pois trazem a tona a materialização do princípio da democracia sindical, pois ao associados possuem papel ativo nessas assembleias.

Outros órgãos também de grande importância são as diretorias sindicais, que desempenham funções importantes na estrutura sindical.

3.1.2.1.2 Diretoria

A diretoria é o órgão responsável por dar efetividade às decisões da assembleia geral, as suas decisões são consideradas como sendo em nome do sindicato do qual é o representante. (PINTO, 2007, p.740-741)

A diretoria é o órgão sindical que elege o presidente do sindicato, sendo composta por no mínimo três pessoas e no máximo sete, a eleição para os membros da diretoria será feita pela assembleia geral. (GARCIA, 2017, p.1385)

Os órgãos de direção ou representação são aqueles responsáveis pela gerência dos assuntos atinentes a entidade sindical, estando legitimado para se pronunciar enquanto a própria entidade sindical ou enquanto integrantes da categoria. (MARTINEZ, 2019, p. 953-954)

Para ocuparem os cargos de direção ou representação sindical é realizado processo eleitoral sindical, conforme trazido pelo art. 543, § 4º, tal escolha se faz importante visto que

aquelas pessoas darão voz aos interesses da categoria, e gozarão de prerrogativas que visam garantir o desempenho das atividades sem receio de retaliações. (MARTINEZ, 2019, p. 954-955)

Para ser eleito membro da diretoria é necessário obter maioria absoluta dentre os associados eleitores, caso nenhum dos candidatos alcance maioria absoluta, será feita nova eleição no dia posterior, e estará eleita a pessoa que obtiver a maioria dos votos dentre os presentes. (GARCIA, 2017, 1386-1387)

Caso só exista uma chapa concorrendo ao pleito, e essa não alcance maioria absoluta dos associados, poderá ser convocada novas eleições duas horas após a primeira votação, e estará eleita a chapa única. (GARCIA, 2017, p. 1387-1388)

As eleições para renovação das diretorias devem ser realizadas no prazo máximo de sessenta dias e mínimo de trinta dias do fim do mandato, conforme determina o art. 532 da CLT. (GARCIA, 2017, p. 1387-1388)

A posse da nova diretoria deve se dar em até trinta dias após o fim do mandato da outra diretoria, devendo os eleitos se comprometerem a respeitar o estatuto do sindicato, as leis e a constituição federal. (GARCIA, 2017, p. 1387-1388)

A rotatividade de representação sindical visa rejuvenescer e não deixar esmorecer a estrutura sindical, pois sabem que estarão em constante avaliação, e caso não possuam um rendimento satisfatório, serão escolhidos outros diretores, gerando um ciclo automático de fiscalização da atuação dos dirigentes sindicais..

Os diretores sindicais gozam de uma série de prerrogativas que serão tratadas a posteriori, que em suma visam garantir o livre exercício da atividade sindical, protegendo o desempenho das funções dos membros desses órgãos. (MARTINEZ, 2019, 955)

A diretoria se mostra importante por coordenar os sindicatos, sendo que o representante da categoria que irá personificar o empregado nas demandas frente ao empregador.

Faz-se importante também, o conselho fiscal, que desempenha atividades próprias e com um grau de especificidade considerável.

3.1.2.1.3 Conselho fiscal

O conselho fiscal fica responsável pelo controle interno da gestão financeira dos sindicatos, ou seja, é um órgão que possui a incumbência de monitorar as questões financeiras do sindicato. (DELGADO, 2019, 738-742)

É de tamanha relevância o conselho fiscal, visto que o orçamento de que dispõe o sindicato é limitado, e sendo de propriedade dos associados, deve ser gerido com responsabilidade, evitando desvios.

As previsões acerca da renovação do conselho fiscal se assemelham com as da eleição de diretores, devendo ser convocada eleição no prazo máximo de sessenta dias e mínimo de trinta dias do fim do mandato. (GARCIA, 2017, 1387)

A renovação dos conselhos é importante, pois a votação é um meio dos associados averiguarem e avaliarem o trabalho do conselho fiscal, notando se está desenvolvendo seu serviço da forma adequada.

Tal conselho é composto por três membros, necessariamente eleitos pela assembleia geral da categoria, do qual poderão votar todos os associados, sendo eleitos os candidatos que obtiverem a maioria absoluta dos votos, seguindo previsão similar a eleição dos diretores. (GARCIA, 2017, 1386-1387)

O conselho fiscal se mostra crucial em relação a gestão financeira dos sindicatos, mas tão quão importante são as funções e prerrogativas sindicais.

3.1.2.2 Funções e prerrogativas sindicais

Os sindicatos possuem funções representativas, assistenciais, negociais e políticas. Tais funções buscam de modo geral garantir os direitos dos trabalhadores, buscando as melhorias que entendem necessárias para uma melhor qualidade de vida dos sindicalizados. (MARTINEZ, 2019, 962-966)

As funções representativas englobam a representação processual e a substituição processual, que não são sinônimos, e abrangem a atuação judicial e extrajudicial. (MARTINEZ, 2019, 962-965)

A representação lato sensu, que engloba representação stricto sensu e a substituição processual, tem previsão na Constituição Federal, em seu art. 8º, III: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A função de representação stricto sensu possui correlação direta com a prerrogativa para litigar, possuindo legitimidade ordinária quando os sindicatos defendem direito próprio em juízo. (HEINEN, 2012, p.57)

Enquanto na legitimidade extraordinária, também conhecida como substituição processual, o sindicato atuará em juízo em nome próprio, em prol da proteção de direitos de terceiros. (HEINEN, 2012, p.57)

A função assistencial dos sindicatos engloba a emissão e entrega da CTPS, a assistência judiciária e a assistência nas cessações contratuais, todas essas questões estão previstas na CLT. (MARTINEZ, 2019, 966-968)

No que toca a emissão de CTPS, existe previsão no parágrafo único do art. 14 da CLT, para a realização de convênios do poder público com os sindicatos, também abrangendo a entrega do referido documento. (MARTINEZ, 2019, p.966-967)

Já a assistência judiciária é restrita aos que recebem salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo, e nessas questões os valores recebidos a título de honorários, pagos pelo vencido, serão revertidos para o sindicato assistente, conforme previsão no art. 4º, §1º, da lei 7.510/1986. (GARCIA, 2017, 1398)

A assistência judiciária não é global, pois implicaria na necessidade de existência de um amplo orçamento, que muitas vezes os sindicatos não possuem. Sendo assim deve o sindicato buscar garantir a prestação dos serviços aos mais necessitados, e que em muitas das vezes não teriam condições de arcar com tais despesas.

A função negocial é uma das principais dos sindicatos, é a incumbência dos sindicatos de atuarem na celebração de convenções coletivas de trabalho, no reconhecimento dos instrumentos coletivos de negociação perante o Estado e na busca por direitos mais amplos a classe trabalhadora. (MARTINEZ, 2019, 966)

Essa função é merecedora de destaque, pois atinge um conglomerado de trabalhadores considerável, podendo beneficiar a todos em um só ato.

Já a função política é compreendida como a atuação política com a intenção de persuadir, fazer pressão para conquistar novos direitos, é a exposição de ideias por meio do diálogo e dos movimentos sociais. (GARCIA, 2017, p.1400)

É vedada a atuação político-partidária dos sindicatos, conforme previsão no art. 524 da CLT. Visto que os sindicatos não podem ser confundidos com partidos políticos, pois desempenham funções específicas e importantes, em prol de toda a classe trabalhadora. (GARCIA, 2017, p.1400)

Assim sendo, mesmo os partidos políticos que se identificam ideologicamente com determinado sindicato não pode interferir nas suas atuações, que devem ser sempre em prol do trabalhador, independente do partido da sua preferência.

Outra função, mas que será abordada a posteriori é a função parafiscal, que engloba o recebimento e a cobrança de contribuições pelos sindicatos, gerando as receitas sindicais. (GARCIA, 2017, 1400)

Os dirigentes sindicais gozam de algumas prerrogativas, são elas: licenciamento para desempenho das atividades sindicais, inamovibilidade temporária e estabilidade temporária. . (MARTINEZ, 2019, p. 954-955)

O licenciamento para desempenho das atividades sindicais é o período no qual o trabalhador gozará de licença não remunerada, não receberá salários, porém receberá honorários de atuação pagos pela entidade sindical respectiva. (MARTINEZ, 2019, p. 954-955)

A inamovibilidade temporária consiste na vedação a transferência de dirigente sindical para local distante de sua base territorial, não podendo ser privado de acessar ao local de trabalho e de estabelecer diálogo com os empregados. (MARTINEZ, 2019, p. 955-958)

Além de gozar de estabilidade temporária, que é a prerrogativa de não poder ser dispensado sem motivo enquanto desempenha atividade sindical, para que assim se evite represálias por parte dos empregadores. (MARTINEZ, 2019, p.957-958)

A estabilidade do dirigente sindical tem previsão no art. 8º, VIII, da Constituição Federal, como se segue:

Art. 8º {...} VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o fim do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Tal estabilidade é fundamental enquanto garantidora da liberdade sindical, visto que é uma ferramenta que resguarda a independência e a autonomia das funções sindicais, pois os representantes sindicais não teriam o receio de serem demitidos pelo empregador em face da realização da atividade sindical, e assim mais pessoas se interessariam em participar da luta sindical.

É importante abordar também as associações sindicais de grau superior, que englobam as federações e confederações sindicais, que também são entidades de grande importância no cenário do direito coletivo pátrio.

3.1.3 Associações sindicais de grau superior

Conforme previsão constitucional, o Brasil adota o sistema confederativo, no qual existem associações sindicais de grau inferior, os sindicatos, e associações sindicais de grau superior, as federações e confederações. (GARCIA, 2017, p.1388)

Destaca-se que não há hierarquia entre sindicatos, federações e confederações. As federações e confederações existem apenas como forma de melhor organizar e coordenar os interesses da classe trabalhadora. (MARTINEZ, 2019, 968)

A atuação representativa das federações e confederações é supletiva e residual, caso não atue o sindicato, atuará a federação, caso esta não atue, atuará a confederação na representação dos membros da categoria. (MARTINEZ, 2019, 968)

As confederações possuem competência para ingressar com ação declaratória de constitucionalidade e ação direta de inconstitucionalidade, nos moldes do art. 103, IX da Constituição Federal. (MARTINEZ, 2019, p.968)

Sendo assim, as associações sindicais de grau superior desempenham ordinariamente a função apenas de organização e extraordinariamente podem atuar na representação da categoria a que pertencem.

3.1.3.1 Federações

As federações são órgãos que podem ser instituídos pelos sindicatos, desde que sejam criados por no mínimo cinco sindicatos, que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.545)

A tutela Estatal é trazida como requisito para o reconhecimento de uma federação, conforme trazido pela CLT, devendo o pedido ser feito em face do extinto Ministro do Trabalho, que terá a incumbência de expedir a carta de reconhecimento, conforme previsão do art. 537, caput e §2º. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.546)

No entanto, o reconhecimento conforme previsão do art. 537, § 3º CLT deve ser feito pelo Presidente da República, mediante decreto, contudo parte da doutrina defende que essa previsão legal perdeu a eficácia com a promulgação da Constituição Federal de 1988, visto que a exigência seria abusiva, pois os requisitos para a formação de federações e confederações devem ser os mesmos exigidos para a formação dos sindicatos. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.546)

A organização interna da federação é composta pela diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal. A diretoria e o conselho fiscal possuem estrutura similar, sendo formados com três membros cada, eleitos pelo conselho de representantes, tendo mandato de três anos. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.546)

A composição do conselho de representante conterà delegações de sindicatos, cada delegação terá dois membros, com mandato de dois anos, cada delegação terá direito a um voto nas deliberações. Já o conselho fiscal se incumbirá de fiscalizar a gestão financeira, conforme previsão do art. 538, §5º. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.546)

Via de regra, as federações são criadas no âmbito de um estado, para que melhor se desenvolva a atividade, mas excepcionalmente podem existir federações interestaduais ou nacionais. (GARCIA, 2017, p. 1388)

Faz-se importante também tratar das confederações, que são compostas por conglomerados de federações.

3.1.3.2 Confederações

A confederação é formada por um conglomerado de federações, tendo como requisito basilar ser formada por no mínimo três federações, tendo sede em Brasília, conforme determina o art. 535 da CLT. (GARCIA, 2017, 1388-1389)

Atualmente as confederações existentes no Brasil são a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura, Confederação Nacional dos Profissionais Liberais, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional das Empresas de Crédito, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores das Empresas de Crédito, Confederação Nacional de Educação e Cultura. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.545-546)

As confederações possuem organização interna similar as federações, também possuindo diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal, possuindo a mesma quantidade mínima de membros, que também possuirão um mandato de três anos. (CALVALCANTE, JORGE NETO, 2017, p.546)

O requisito intrínseco para fazer parte de dada confederação é ser integrante de um mesmo ramo de atividade profissional ou econômica, para que assim exista uma similitude de situações a se tratar. (MARTINEZ, 2019, 969)

Grande parte da doutrina entende ser ilegal a exigência de número mínimo de sindicatos para formar uma federação, e um número máximo de federações para formar uma confederação, tal ilegalidade é detectada por entender que essa disposição legislativa é uma interveniência estatal nos sindicatos, ferindo a autonomia e a liberdade sindical. (MARTINEZ, 2019, p. 969)

Percebe-se que os sindicatos, as federações e confederações sindicais são instrumentos importantes do direito coletivo do trabalho, assim como as centrais sindicais.

3.2 CENTRAIS SINDICAIS

As centrais sindicais são entidades de representação sindical dos trabalhadores no âmbito nacional, tem natureza jurídica de direito privado, sendo compostas por organizações sindicais de trabalhadores. (BARROS, p.814, 2016)

As referidas centrais sindicais tem por função coordenar a representação dos trabalhadores, por intermédio de organizações sindicais a ela filiadas, além de participar de diversas negociações em fóruns, órgãos públicos e demais ambientes em que o dialogo social ocorra. (BARROS, p.814, p. 2016)

Ou seja, as centrais sindicais atuam na aproximação da classe trabalhadora às causas que interessam a categoria, tornando a categoria mais forte e com isso conseguindo obter mais êxito nas negociações com os empregadores.

No âmbito do direito coletivo as centrais sindicais são consideradas símbolos da reorganização sindical, mostrando que o sindicalismo passou a participar ativamente da vida política e econômica do Brasil, corroborando para a criação de entidades sindicais nacionais, sendo muitas vezes oriundas de vertentes político-partidárias, que vinham desde antes do regime militar, e se insurgiam em face das arbitrariedades do governo militar. (AMORIM, p.104, 2010)

Uma das principais centrais sindicais brasileiras é a Central Única dos Trabalhadores, surgiu em 28 de agosto de 1893, tendo à época como pautas principais a pluralidade sindical, as contribuições voluntárias e o fim do poder normativo da justiça do trabalho, já a Força Sindical surgiu em 1981, e a Confederação Geral de Trabalhadores em

1982, todas oriundas de São Paulo, considerado berço do sindicalismo. (FRANCO FILHO, 2016, p.82)

No Brasil, hoje, existem oito Centrais Sindicais legalizadas: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), União Sindical dos Trabalhadores(UST), Central do Brasil Democrática de Trabalhadores (CBDT), Força Sindical(FS) , União Geral de Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical dos Trabalhadores(NCST) e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), já as centrais sindicais não legalizadas são: :Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-CONLUTAS) e Intersindical. (FRANCO FILHO, 2016, p.82)

As centrais sindicais são de tamanha importância no sistema pátrio, que algumas foram instadas a se manifestar na confecção da Constituição Federal de 1988, participando da subcomissão dos direitos do trabalhadores e dos servidores públicos, resultando nos direitos trabalhistas trazidos no texto constitucional pátrio.

A União Sindical Independente (USL),a Central Única de Trabalhadores (CUT) e a Central Geral de Trabalhadores (CGT) participaram de tais comissões e muito do que é trazido na nossa Constituição Federal em matéria trabalhista é reflexo das ideias destas centrais. (LOURENÇO FILHO, 2008, p.67)

As centrais sindicais tem grande importância para resistir aos retrocessos no que toca a direitos trabalhistas, sendo órgãos ativos e de grande influência política, possuindo muita voz perante a sociedade.

3.3 COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

A organização nos locais de trabalho é uma das mais genuínas formas de partir em busca da garantia de direitos, muitos líderes sindicais, consagrados historicamente, surgiram no âmbito das empresas, onde determinado trabalhador se destacava e passava a representar toda a classe, por meio dos sindicatos, gerando um sentimento de pertencimento. (AROUCA, 2016, p.1446-1447).

Contudo, também existem formas de organização interna que não possuem relação com os sindicatos, como por exemplo, as Comissões Internas de Prevenção de Acidente de Trabalho (CIPAs), dentre outras comissões, que embora não se constituam enquanto entidade sindical, se fazem muito importantes na fiscalização, prevenção e defesa dos direitos trabalhistas de determinada categoria. (AROUCA, 2016, p.1446-1447).

A comissão de representantes dos empregados atua em diversas questões, uma das mais conhecidas e importantes é o no âmbito das negociações plúrimas, em que são escolhidos nas empresas com mais de duzentos empregados, um representante para auxiliar nas negociações frente aos empregadores, conforme dispõe o art. 11 da Constituição Federal. (MARTINEZ, 2019, 970-971)

Os representantes dos empregados que atuam na empresa vem com o intuito de melhorar o relacionamento entre empregadores e empregados. No entanto, não pode haver a supressão da representação sindical, visto que esta tem origem constitucional e desempenha a função de salvaguardar os direitos coletivos em nível macro. (ALVES, 2018, p.105-106)

Ou seja, as comissões de representantes dos empregados é um importante vetor de aproximação entre a classe operária e os empregadores.

Em um cenário que está em voga as dificuldades orçamentárias de diversos órgãos e se faz salutar tratar das fontes de custeios das entidades sindicais e para refletir acerca da saúde financeira dos sindicatos e a consequente redução de representatividade dos sindicatos, que caso passem a se tornar inviáveis economicamente, automaticamente ocorrerá uma fragilização dos direitos dos trabalhadores.

3.4 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Na análise das fontes de receita dos sindicatos, podemos identificar quatro espécies, a contribuição associativa, contribuição confederativa, contribuição sindical e contribuição assistencial. (PRINCÍPE, 2018, p. 87)

Em verdade o sistema de arrecadação financeira dos sindicatos é muito mais amplo, não abrangendo apenas as contribuições supracitadas, fazendo parte também as doações e legados, as rendas produzidas por bens e valores adquiridos e as multas e outras rendas eventuais. (MARTINEZ, 2019, p. 973)

Com a reforma trabalhista de 2017 o custeio dos sindicatos se dará majoritariamente pelos seus associados, ou seja, os sindicatos precisam se reestruturar para conseguir mais associados e assim se manterem vivos. (ALECRIM, 2018, p.41)

As fontes de custeio são de fundamental importância visto que a atuação sindical requer orçamento, para que os interesses sejam defendidos com excelência, em sua amplitude.

3.4.1 Contribuição associativa

A contribuição associativa é aquela paga pelo trabalhador sindicalizado, sendo esta espontânea, costuma ser cobrada mensalmente, tendo seu valor estabelecido em assembleia, que segue os parâmetros do estatuto social. (PRINCÍPE, 2018, p. 88)

Tal contribuição também é conhecida como mensalidade sindical, sendo uma espécie de receita sindical, visto que é paga mensalmente e por aqueles filiados a determinados sindicatos, não sendo compulsória, partindo da vontade do sindicalizado, que autoriza o desconto em sua folha de pagamento, com o intuito de fortalecer a entidade sindical, e assim se ver melhor representado. (LEITE, 2017, p.723)

A contribuição associativa não possui natureza tributária, possuindo natureza contratual, sendo fruto da vontade das partes, não gozando de coercibilidade, só sendo cobrado dos sindicalizados. (ALECRIM, 2018, p.44)

Tal receita é utilizada para custear benesses associativas, garantindo vantagens corporativas aos sindicalizados, que muitas das vezes são estendidas aos dependentes dos associados. (MARTINEZ, 2019, p.980-981)

A contribuição é para a promoção de melhorias pela a classe, não impactando diretamente no seu funcionamento.

Sendo assim, a contribuição associativa não é objeto de polêmicas, não sendo afetada pela reforma trabalhista de 2017, pois por ser espontânea não é violadora da liberdade sindical, sendo compatível com o ordenamento pátrio e não impactando consideravelmente no orçamento das entidades sindicais.

3.4.2 Contribuição confederativa

A contribuição confederativa tem origem na Constituição Federal de 1988, tendo o intuito de financiar o sistema confederativo de representação sindical, sendo estabelecido em assembleia de trabalhadores e descontado em folha de pagamento. (PRINCÍPE, 2018, p.90-91)

Destaca-se que a referida contribuição não possui natureza tributária, não dependendo de lei para a sua instituição, cabendo a assembleia geral da categoria instituí-la, não precisando de lei ordinária, entende-se que só é devida pelos trabalhadores ou empregadores filiados a entidade sindical correspondente. (LEITE, 2017, p.722)

Tal contribuição gera polêmica, tendo o TST e o STF solidificado entendimento de que tal contribuição só seria devida aos filiados aos sindicatos, expedindo a Súmula Vinculante N° 40 do STF. (PRINCÍPE, 2018, p. 90-95)

A não cobrança aos não associados se justifica na liberdade sindical, visto que o trabalhador não pode se ver obrigado a financiar o sindicato sem que dele faça parte, sendo a contribuição uma faculdade. (ALECRIM, 2018, p.47)

Porém a doutrina não é uníssona no que toca ao tema, tendo quem ainda defenda que tal contribuição ainda é devida pelos não sindicalizados, embora tal posicionamento seja minoritário. (PRINCÍPE, 2018, p. 90-95)

Sendo assim, por ser uma contribuição que não possui natureza tributária, sendo contratual, é devida apenas aos associados, respeitando a liberdade sindical.

3.4.3 Contribuição sindical

A contribuição sindical, popularmente conhecida como imposto sindical, é a mais polêmica, pois era tida como obrigatória, atingindo todos os trabalhadores indistintamente, tendo origem no sistema sindical corporativo, apresentando debates políticos-ideológicos acerca de sua adoção pelo sistema pátrio. (PRINCÍPE, 2018, p. 88-89)

A CLT antes da reforma tinha a seguinte redação:

Art. 579 A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Antes da reforma trabalhista era sabido que a contribuição sindical possuía natureza tributária, por ser compulsória, exigida por lei, não cabendo ao sujeito passivo versar sobre o nascimento da obrigação jurídico-tributária, além de não ser considerada sanção para ato ilícito. (BAUMGÄRTNER, 2018, p.82-83)

Contudo, com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, modificou-se totalmente o cenário desta contribuição, que se tornou facultativa, conforme previsão dos artigos 578 e 579 da CLT. (PRINCÍPE, 2018, p.90)

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

individual e expressamente autorizado pelo empregado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 873, de 2019)

Art. 579, CLT. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. (Redação dada pela Medida Provisória nº 873, de 2019)

Com as referidas mudanças legislativas a contribuição sindical deixou de ser tributo, pois teve alterada a sua natureza jurídica, não se amoldando a nenhuma das espécies tributárias, visto que já não possui compulsoriedade, não podendo ser apelidada de imposto sindical, pois os trabalhadores terão a faculdade de contribuir. (BAUMGÄRTNER, 2018, p.84)

A contribuição sindical, quando autorizada, poderá ser cobrada de empregados, agentes, trabalhadores autônomos, profissionais liberais e empregadores, conforme determina o artigo 580 da CLT. Pelos empregados, a contribuição corresponderá a um dia de trabalho referente ao mês de março. (PRINCÍPE, 2018, p. 89)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) quando instada a se manifestar acerca da contribuição sindical, entendeu ser esta inerente a administração dos sindicatos, sendo comumente utilizada em diversos países. (MENESES, 2017, p.126)

A época em que a contribuição sindical era obrigatória existia uma crítica de que muitas entidades sindicais surgiam apenas para gozar do potencial orçamentário oriundo destas contribuições, sem o real compromisso com as causas sindicais. (CUSTÓDIO, 2018, p.89)

Tais questões gerariam apenas uma diluição do movimento sindical, enfrentando uma crise de legitimidade, visto que os que ali representam os trabalhadores só se interessam na mercantilização do movimento sindical, deturpando a essência da luta sindical. (CUSTÓDIO, 2018, p.89)

A Organização Internacional do Trabalho defende que a cobrança da contribuição sindical só poderia se dar mediante aprovação por via de negociação coletiva, não cabendo ao Estado versar a respeito, não devendo nem existir disposição legal que trate da contribuição sindical, devendo na própria negociação coletiva serem definidos os critérios de cobrança.

A contribuição sindical é a principal fonte de custeio dos sindicatos, pois é de onde advém a maior parte dos recursos.

3.4.4 Contribuição assistencial

A contribuição assistencial tem origem histórica no período ditatorial, sendo utilizada para financiar questões múltiplas, desde ambulatórios médico-odontológicos, até clubes de campos e colônias de férias. (AROUCA, 2012, p,93)

Posteriormente passou a assumir o caráter de contribuição de custeio, sendo utilizada para financiar o fundo de greve, também auxiliando na formação profissional dos trabalhadores, por meio de palestras e congressos. (AROUCA, 2012, p,93)

Habitualmente a contribuição assistencial é chamada de contribuição negocial/ taxa de fortalecimento sindical/ cota de solidariedade, costuma ser ajustado entre sindicatos profissionais e patronais ou empresas, sendo usado no âmbito dos acordos e negociações coletivas, descontado diretamente do salário do empregado pelo empregador, e repassado posteriormente aos sindicatos. (PRINCÍPE, 2018, p. 95-96)

O TST por meio da Precedente Normativo (PN) 119 e da Orientação Jurisprudencial (OJ) 17 tem se manifestado contrariamente a tal contribuição, só sendo permitido tal desconto dos trabalhadores associados a entidade sindical beneficiada. (PRINCÍPE, 2018, p. 96)

A referida contribuição tem por função financiar os gastos decorrentes da negociação coletiva, não estando prevista especificamente em lei, mas podendo ser estabelecida por negociação autônoma. (BENEVIDES, 2018, p. 175-176)

Após compreender a organização interna das associações sindicais e se faz necessário um estudo mais minucioso do sistema sindical adotado no Brasil e no mundo e os efeitos desse sistema para a organização sindical, e conseqüentemente para a defesa dos interesses difusos e coletivos da classe trabalhadora.

4 IMPACTOS DO FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA NO MODELO DE UNICIDADE SINDICAL

De início, foi possível constatar que a contribuição sindical não deixou de existir, apenas se tornou facultativa após a reforma trabalhista de 2017. No entanto este fato impacta diretamente na organização sindical pátria.

Os sindicatos, por serem associações de direito privado, não são financiadas pelo poder público, possuindo fontes de receitas próprias, uma dessas fontes de receita é a contribuição sindical. (MARTINEZ, 2019, p. 950-951)

A contribuição sindical, como já explicado anteriormente, é a mais importante fonte de custeio da atividade sindical, visto que é a que mais reverte recursos aos sindicatos.

Diante do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o seu recolhimento só pode ser efetuado por vontade individual e expressa do empregado, não sendo suficiente a autorização mediante assembleia geral. (CALCINI, 2018, p. 136)

Consequentemente haverá um grande impacto no orçamento dos sindicatos, visto que a contribuição não será recolhida de todos os trabalhadores indistintamente, como ocorria anteriormente. (FELTEN, FINCATO, 2018, p.58)

Assim sendo, faz-se importante estudar a unicidade e a pluralidade sindical, para poder definir se a alteração de regime sindical é fenômeno capaz de alterar o cenário de dificuldades financeiras que os sindicatos podem sofrer nos próximos anos.

Para melhor compreensão da adoção dos sistemas de unicidade e pluralidade sindical é fundamental fazer uma análise de direito comparado e para assim entender as nuances dos sistemas e a aplicabilidade prática.

4.1 DIREITO COMPARADO

O direito comparado é um método de grande importância para a compreensão do direito privado como um todo, principalmente no Brasil, que sofreu influências de diversos países do mundo. (MIRAGEM, 2019, p. 157-159)

Entende-se que o direito comparado é por si só subversivo, visto que procura alterar ou fazer refletir sobre os parâmetros postos, o que leva ao diálogo entre várias visões de direito. (WATT, 2010, p. 152-153)

O estudo do direito comparado leva a confrontação entre ordenamentos jurídicos, auxilia na interpretação, traz inovações de outros ordenamentos e gera um processo dialético de aprendizado.

O direito comparado é uma fonte riquíssima de conhecimento, visto que permite comparar diversos ordenamentos e promover uma possível atualização dos ordenamentos examinados. (GIL, 2011, p.454-458)

Com base no exposto, se faz possível a análise dos sistemas sindicais.

4.1.1 ASPECTOS FUNDANTES DA UNICIDADE SINDICAL

A unicidade sindical, também conhecida como monismo sindical, define que apenas uma entidade sindical é competente para representar determinada categoria de trabalhadores. (LEITE, 2017, p.697)

A unicidade sindical teve origem histórica nos regimes totalitários, em que os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito público, possuindo grande vinculação ao Estado, sofrendo influência direta deste. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p. 164-165)

Os defensores da unicidade sindical justificam que tal sistema possibilita a harmonização do movimento sindical, que a queda da unicidade sindical seria um retrocesso histórico, posto que o sistema brasileiro já teria conseguido adequar liberdade e unicidade sindical. Tal posição é defendida por muitos dirigentes sindicais. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.172-173)

Contudo, tal defesa em muitos casos tem como plano de fundo regalias oferecidas pelo ordenamento brasileiro às pessoas que exercem função diretiva sindical, como a não prestação de contas. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.172-173)

Também existe a garantia de inamovibilidade do dirigente sindical, que em abstrato possibilita a atuação imparcial, em prol dos interesses dos trabalhadores, demonstrando que algumas proteções do ordenamento jurídico aos dirigentes sindicais, e por consequência aos sindicatos, se justificam, enquanto outras regalias se mostram injustificáveis. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.172-173)

No que toca atuação dos dirigentes sindicais, estes são cruciais para o bom desenvolvimento das atividades sindicais, sendo protegidos pelo ordenamento, que garante a sua atuação livre.

Todavia, o cargo de dirigente sindical não pode ser utilizado para atender interesses pessoais, ou para se escusar de cumprir a lei, tendo a obrigatoriedade de um agir probo, que visa buscar a melhor representação da classe trabalhadora.

Em um cenário de unicidade sindical, entende-se não ser possível a facultatividade da contribuição sindical, pois tal contribuição sustentaria o único sindicato representante daquela categoria, enquanto em um sistema de pluralidade sindical seria plenamente justificável o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, pois cada trabalhador escolheria a qual sindicato se filiar, e por consequência financiá-lo (LOPES, 2018, p. 529)

Caso exista conflitos entre sindicatos sobre qual seria o competente naquela base territorial, configurando identidade de base territorial, já existe entendimento solidificado no STF de que será legítimo o ente sindical que primeiro foi constituído e registrado perante o extinto Ministério de Trabalho e Emprego(MTE), sendo tal conclusão embasada no art. 8, inciso II da CF. (KAUFMANN, 2010, p.122-124)

Já no sistema de pluralidade sindical, tal conflito restaria solucionado pelo critério da representatividade, o sindicato mais representativo seria o legítimo para figurar em demanda coletiva de determinada classe. (KAUFMANN, 2010, p.122-124)

No sistema de pluralidade sindical seriam evitados muitos conflitos que são direcionados ao judiciário, visto que vários sindicatos deixariam de litigar alegando ser o primeiro constituído naquela base territorial, pois esse critério seria dispensável.

A unicidade sindical no Brasil é considerada por parte da doutrina brasileira como violadora da liberdade sindical, posto que impede o trabalhador de se filiar a outro sindicato, pois só existirá um sindicato por base territorial. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.64)

No sistema de unicidade sindical, mesmo que o trabalhador discorde das diretrizes traçadas pela diretoria do sindicato da sua categoria, não poderá adentrar a outro sindicato que melhor o represente, tendo que se submeter as decisões do sindicato da sua categoria. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 1365)

A unicidade sindical não é compatível com a liberdade sindical, visto que a multiplicidade de sindicatos é o que permitiria a liberdade sindical, pois cada um se filiaria ao sindicato da sua preferência.

4.1.2 ASPECTOS FUNDANTES DA PLURALIDADE SINDICAL

Pluralidade sindical pode ser entendida como a possibilidade de diversos sindicatos atuarem em uma mesma base territorial, sem a necessidade de autorização estatal, seguindo apenas as regras basilares para o seu reconhecimento enquanto pessoa jurídica. A pluralidade sindical é um dos temas centrais da Convenção 87 da OIT. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.130-131)

O sistema de pluralidade sindical recebe algumas críticas, por entender que comprometem a unidade da classe operária, estimulando a disputa voraz entre sindicatos e entre os próprios dirigentes e associados.

A adoção da pluralidade sindical pode levar a uma ambição descabida dos dirigentes sindicais, que poderão constituir sindicatos que não sejam necessários no cenário sindical, apenas com o cunho financeiro de multiplicar dividendos, o que não é o objetivo das atividades sindicais.

Já os autores que defendem a pluralidade sindical apontam diversos benefícios, como o aumento do diálogo social, melhor relação interpessoal entre empregados e empregadores, redução da judicialização das demandas, estabelecendo um padrão de confiança, o que evita o descumprimento das normas, além de promover a autonomia privada coletiva. (KAUFMANN, 2012, p.311)

A pluralidade sindical é encarada como elemento intrínseco da autonomia privada coletiva, visto que os indivíduos devem ser livres para criarem sindicatos que melhor lhes representem, na égide de uma democracia coletiva, que é revestida da ideia da soberania popular na tomada de decisões coletivas. (RESENDE, 2016, p.327)

O pluralismo irrestrito é um princípio que defende a auto-organização dos trabalhadores, onde o Estado não deveria intervir nas relações sindicais, podendo existir mais de uma entidade sindical para representar determinada classe, entendendo que a concorrência não é prejudicial as classes trabalhadoras, visto que incentivaria a sindicalização e melhoraria as condições de disputa político-ideológica. (BARISON, p.9-10, 2014)

Em síntese, o pluralismo sindical visa promover a liberdade sindical e a autonomia sindical, possibilitando aos trabalhadores se filiarem aos sindicatos que melhor lhes representem.

Para entender melhor a aplicação da unicidade e da pluralidade sindical faz-se necessário fazer uma análise de direito comparado, trazendo as peculiaridades da pluralidade em diversos países e da unicidade no Brasil.

4.1.3 Breve análise do sistema dos países que adotam a pluralidade sindical

A maioria dos países do mundo vem a adotar a pluralidade sindical, por entender ser basilar a garantia da liberdade sindical, agindo em observância a convenção 87 da OIT.

A pluralidade sindical em muitos países é resultado de um processo histórico, dos quais inicialmente os países adotaram a unicidade sindical e posteriormente migraram para a pluralidade sindical. (DIAS, 2014, p.155-156)

Muitas vezes essa mudança se deu em virtude da alternância de regimes totalitários para regimes democráticos, o que gerou receio de muitos países da interveniência estatal frente aos sindicatos. (DIAS, 2014, p.155-156)

A análise dos diversos países que adotam a pluralidade sindical se faz necessário para que se possa observar as zonas de convergência e as peculiaridades de cada país, podendo refletir acerca de qual o melhor sistema a ser adotado.

4.1.3.1 Argentina

A Argentina vivenciou períodos de instabilidade política e institucional, com períodos democráticos intercalados com golpes militares, sendo adotado no âmbito do direito sindical um sistema similar ao corporativo, conhecido como peronismo, em homenagem ao coronel nacionalista Juan Domingo Peron, que assumiu o Ministério do Trabalho em 1943, após um golpe de Estado. (DIAS, 2014, p. 155)

O peronismo teve como marco fundante a criação de uma legislação trabalhista que incentivava a sindicalização e garantia a melhoria salarial. Com isso, conquistou-se o apoio popular, principalmente das classes sociais menos abastadas, que eram apelidados de descamisados. (DIAS, 2014, p. 155-156)

Com base no discurso populista e nacionalista, Juan Domingo Peron foi eleito presidente em 1946, tendo características corporativistas, os poderes concentrados na mão do Estado, que oficialmente incentivavam a criação de sindicatos, com a adoção da estratégia de promover a proteção social, na busca de evitar que ocorram conflitos, em conjunto com uma forte repressão aos protestos e adversários políticos, existindo um sistema unipartidário. (DIAS, 2014, p. 155-156)

A constituição atual argentina enquadra os direitos do trabalho como fundamentais, sendo subdivididos em individuais, organizações sindicais e seguridade social. (DIAS, 2014, p. 158-161)

A liberdade sindical vem positivada no ordenamento argentino, ratificando as principais Convenções acerca do tema, adotando o pluralismo sindical, visto que é facultado a criação de entidades sindicais, desde que respeitada as normas de criação.(DIAS, 2014, p. 158-161)

O sistema argentino passou por um processo histórico marcante, o que possibilitou na atualidade ter uma legislação sindical protetiva, que defende a liberdade sindical, garantida pela pluralidade sindical.

4.1.3.2 França

A França teve importância salutar no desenvolvimento do direito sindical no mundo, por ser um dos percussores no que toca ao reconhecimento e institucionalização do sindicalismo. (DIAS, 2014, p. 83-84)

O modelo sindical hoje adotado pela França tem como marco histórico o fim da Segunda Guerra Mundial e a libertação do país em frente aos regimes nazistas, em especial ao Regime de Vichy. Tal período foi marcado pela suspensão de liberdades individuais e coletivas, sendo a atividade sindical muito reprimida. (DIAS, 2014, p. 83-84)

Após superado este período, com a revogação das medidas repressivas, instalou-se no direito sindical francês o que foi popularmente apelidado de era de ouro do sindicalismo francês. (DIAS, 2014, p. 84-85)

Em tal período as atividades sindicais se expandiram, começando a ser positivado na legislação francesa, tendo como exemplo a lei de 11/02/1950 que passou a tratar de contratos coletivos de trabalho, contratação coletiva e liberação de negociações salariais, sendo considerado uma grande evolução para o direito coletivo do trabalho da época.

Contudo, as modificações em prol das garantias sindicais ainda eram consideradas pontuais e oriundas de períodos específicos, só passando a se notabilizar uma mudança sistêmica em agosto de 2008. (DIAS, 2014, p. 84-85)

O sistema sindical atual francês possui algumas características bem acentuadas, iniciando pela adoção incondicional do pluralismo sindical, sendo possível mais de uma entidade sindical para representação de determinada classe de trabalhadores nas negociações coletivas, sendo facultado aos interessados escolher quem os representará. (DIAS, 2014, p. 86)

Outra característica de grande importância na organização sindical francesa é o fato de não ser muito usual a negociação coletiva diretamente com a empresa. (DIAS, 2014, p. 85-86)

Os processos negociais são feitos pelos diversos níveis de representação sindical (nacional, regional ou local), tendo preponderância pela de grau superior, principalmente as chamadas confederações nacionais interprofissionais, sendo livres aos trabalhadores se associarem a qualquer nível de representação, podendo optar por aqueles sindicatos com quem melhor se identifiquem político-ideologicamente. (DIAS, 2014, p. 85-86)

O sistema francês possui caráter regulatório, pois prever alguns procedimentos para que se associem aos sindicatos, no entanto tais previsões não são restritivas, não maculam a liberdade sindical.

As referidas previsões se configuram apenas como uma forma de organizar a atividade, sendo disposições extrínsecas, visto que quando relacionado a organização interna existem poucas disposições normativas, gozando os sindicatos de grande liberdade para percorrer os interesses de seus associados. (DIAS, 2014, p. 85-86)

Uma das poucas limitações apresentadas pelo sistema francês é o fato de ser necessário ter nexos causal entre a renda auferida e a atividade desempenhada. Para evitar o desvirtuamento dos sindicatos. (DIAS, 2014, p. 87)

O sistema francês no que toca as disposições sindicais é muito protetivo e defensor da liberdade sindical, adotando um pluralismo amplo, que permite as pessoas se sindicalizarem aos sindicatos que melhor lhes representem.

4.1.3.3 Portugal

Portugal advém de um processo histórico que impactou na organização do direito sindical, as ditaduras antidemocráticas, em especial a de Salazar, no século XX, os regimes ditatoriais foram marcados pela supressão de liberdades individuais, proibindo o exercício de direitos individuais pelos trabalhadores, como por exemplo a vedação a greve e a limitação a associação sindical. (DIAS, 2014, p. 112)

A constituição portuguesa de 1933 trazia uma limitação de organização dos trabalhadores às entidades de cunho corporativo. O Estado Novo, que vigorou de 1926 a 1974, determinava que os sindicatos eram organismos de direito público, excessivamente controlados pelo Estado, adotando um sistema de unicidade sindical, permitindo apenas um

sindicato por área de representação, que representasse toda a categoria. (DIAS, 2014, p. 112-113)

Com a derrocada do fascismo em Portugal com a Revolução dos Cravos, e com a vigência do Período Revolucionário em Curso (PREC), de 1974 a 1976, ocorreu um grande avanço no movimento sindical, sendo conhecido como um movimento forte, ofensivo e mobilizador, embora ainda existisse resquícios do corporativismo. (DIAS, 2014, p. 113)

Durante este período existia a primazia da unicidade sindical, com a justificativa de que seria um método de unir a classe trabalhadora, sedimentando as conquistas, como o direito a férias remuneradas de 15 dias, licença maternidade, dentre outros direitos. (DIAS, 2014, p. 113)

Em 1977 Portugal ratificou a Convenção 87 da OIT, que trata de liberdade sindical, gerando uma grande incongruência sistêmica, visto que a adoção da unicidade sindical é violadora da liberdade sindical. (DIAS, 2014, p. 115)

Já em 2003 consolidou-se o pluralismo sindical em Portugal, com a promulgação do Código do Trabalho, deixando os sindicatos mais livres na tomada de decisões, podendo cada indivíduo optar pelo sindicato que mais se identifique. (DIAS, 2014, p. 121–123)

Portugal por ter um processo histórico mais conflituoso, mudou-se para a pluralidade sindical mais tardiamente, representando um avanço no que toca a liberdade sindical, visto que permitiu o surgimento de novos sindicatos.

4.1.3.4 Espanha

A liberdade sindical vem garantida na Constituição Espanhola de 1978, promulgada pelo Rei Dom Juan I, garantindo aos trabalhadores a faculdade de se sindicalizarem livremente, tendo exceções no que toca aos militares e funcionários públicos. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 27-28)

O Estatuto dos Trabalhadores e a Constituição Espanhola trazem garantias aos trabalhadores, como a vedação a condutas antissindicais, a faculdade dos trabalhadores se filiarem aos sindicatos e o direito de criarem novos sindicatos, mostrando que adotam a pluralidade sindical, sendo possível a existência de mais de um sindicato por categoria. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 28)

A Espanha possui uma Lei Orgânica de Liberdade Sindical – LOLS, que traz os direitos dos trabalhadores de se sindicalizarem livremente, podendo fundar sindicatos sem

autorização governamental, e extingui-los livremente, e não são obrigados a se sindicalizar ou manter-se sindicalizados. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 28)

Os sindicatos gozam de uma grande autonomia, podendo elaborar seus próprios estatutos e dispor sobre sua organização interna, desde que versem sobre objeto lícito. É assegurado também que o exercício da atividade sindical se dê dentro ou fora das empresas. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 28)

No que toca a aquisição de personalidade jurídica dos sindicatos, basta que ocorra o depósito dos estatutos em repartição pública, que terá a incumbência de dar publicidade ao ato para fins de impugnação. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 28-29)

Outro fator importante na LOLS são os critérios para auferir qual o sindicato mais representativo, para que este possa atuar perante a administração pública, além de poder realizar negociação coletiva e atuar em juízo. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 28-29)

Para escolher o sindicato mais representativo utiliza-se a figura da irradiação de representatividade dos níveis maiores para os menores, sendo a entidade mais representativa aquela de primeiro ou segundo grau que se filia a uma organização sindical mais representativa a nível estatal, embora parte da doutrina critique tal teoria, por considerar de pouca aplicabilidade prática. (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 29)

No sistema sindical espanhol a representação coletiva sindical se dá por intermédio de delegados de e comitês de empresa, conforme previsão no art. 62 do Estatuto dos Trabalhadores. (ALVES, 2015, p.123)

Existem diversos instrumentos coletivos como acordos setoriais e acordos interprofissionais, que podem vir a serem celebrados no âmbito estatal ou das comunidades autônomas. (ALVES, 2015, p.123)

A Espanha traz um ordenamento totalmente protetivo aos sindicatos, possibilitando um amplo desenvolvimento sindical e conseqüentemente uma boa tutela dos interesses dos trabalhadores.

Uma das questões mais marcantes é a liberdade existente no sistema no que toca aos instrumentos coletivos.

4.1.3.5 Itália

A Itália passou por várias transformações históricas que impactaram na organização sindical, começando pelos regimes totalitários do início do século XX, em que os sindicatos eram organismos de direito público, que adotavam um modelo corporativo,

existindo muita regulação da criação dos sindicatos e da organização das atividades sindicais. (DIAS, 2014, p. 97)

Posteriormente, o governo fascista italiano criou as corporações, caracterizadas como entes de direito público, sendo altamente controladas pelo governo, que interferia nas atividades econômicas das entidades representativas, emitindo ordenações corporativas, sendo fator impeditivo da liberdade sindical. (DIAS, 2014, p. 97)

As corporações foram abolidas em 1943, tendo seu patrimônio liquidado e depositado sob guarda judicial para efetuar os pagamentos dos credores. Após tal período, considera-se iniciado os avanços no que toca ao direito sindical, que antes estava completamente engessado. (DIAS, 2014, p. 97)

Com o fim do modelo corporativo faltava previsão legal específica, surgindo duas correntes acerca de como deveria ser regida a organização sindical. Alguns eram adeptos do sindicato-movimento, corrente que tinha como características primordiais a valorização da autonomia de base e a espontaneidade do movimento, sendo baseado em atitudes anárquicas, que valorizam a participação da militância em detrimento da instituição, dando muito valor a participação direta nas decisões, principalmente por intermédio das assembleias. (DIAS, 2014, p. 97)

Já a corrente conhecida como sindicato-instituição prioriza a entidade sindical, com o intuito de estruturar sua organização, a tornando mais forte, onde apenas os associados participariam da tomada de decisões; os não associados possuiriam uma atuação muito reduzida, só sendo beneficiados com as negociações coletivas das quais os sindicatos fazem parte. (DIAS, 2014, p. 98)

As duas correntes se diferem principalmente no que toca a organização, enquanto o sindicato-movimento possui atuação mais livre, os adeptos do sindicato-instituição estariam vinculados ao regramento do sindicato para a sua atuação, sendo mais apegados às formalidades. (DIAS, 2014, p. 98)

Em decorrência das divergências existentes e do controle histórico do Estado nas atividades estatais, desenvolveu-se, após a segunda guerra mundial, a busca pela consolidação de um modelo privatista, em que o Estado não tivesse interferência nas questões, evitando deixar as entidades sindicais subordinadas aos arbítrios dos governantes. (DIAS, 2014, p. 98-99)

Já em 1948, veio a Constituição Republicana, que tinha um caráter totalmente favorável a liberdade sindical, servindo de base para a Convenção 87 da OIT, defendendo que

dos sindicatos não se pode ser exigida outra obrigação além da de ser registrado em órgão local ou central, passando a possuir personalidade jurídica. (DIAS, 2014, p. 99)

Porém, o modelo normativo-constitucional não possuía efetividade, sendo utilizado um modelo extralegal, baseada na práxis social, passando a se organizar juridicamente em associações não-reconhecidas, adotando uma visão totalmente privatista da organização estatal, em que o estado não deveria intervir de forma alguma, se justificando no receio da relação sindical ser afetada pelos resquícios do sistema corporativo. (DIAS, 2014, p. 101-102)

Tais associações possuem algumas características peculiares, não são consideradas pessoas jurídicas, possuindo apenas subjetividade própria, sendo considerados centros autônomos de imputação jurídica, o que faz o sistema sindical da Itália seja bem específico. (DIAS, 2014, p. 102-103)

O sistema sindical italiano sofreu influências do manifesto comunista, devido ao alto grau de politização dos trabalhadores italianos no século XX, gerando um sindicalismo combativo e reivindicativo. (COSTA, 2003, p. 174-175)

No entanto ultrapassou-se essa fase do sindicalismo apenas combativo e reivindicativo, passando a fase participativa e influenciadora em face do Estado, ocorrendo um amplo diálogo entre governo e os sindicatos, que passaram a possuir maior poder de negociação (COSTA, 2003, p. 174-175)

O Estatuto dos Trabalhadores, Lei n. 300/1970, é a principal lei italiana de apoio as relações laborais, atuando na proteção à dignidade, intimidade, saúde do trabalhador e a participação dos sindicatos nos locais de trabalho. (COSTA, 2003, p. 179-180)

Tal lei tem como maior virtude a promoção da igualdade entre empregados e empregadores nas negociações coletivas, essa questão é de relevante importância, visto que originariamente tal relação é desigual, se fazendo necessária a busca de isonomia material. (COSTA, 2003, p. 180)

O sistema italiano mesmo sendo muito peculiar, adota o pluralismo sindical, pois não existem grandes restrições para a criação de sindicatos, visto que é baseado na intervenção mínima do Estado, que não deve interferir na autonomia das vontades. (DIAS, 2014, p. 103-105)

4.1.3.6 Uruguai

O Uruguai adota um sistema de organização sindical peculiar, adotando um modelo abstencionista, no qual o Estado não regula a organização e as atividades sindicais, não existindo legislação sindical específica, sendo tudo oriundo da autonomia coletiva. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 1345)

É livre a criação de sindicatos, sem autorização estatal prévia, positivando a pluralidade sindical, com fulcro no direito de associação. Respeita-se as disposições da convenção 87 da OIT, a personalidade gremial dos sindicatos não precisa seguir as formalidades da criação de pessoas jurídicas, sendo automática e informal. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 1345)

A estrutura sindical no Uruguai é composta por uma central sindical nacional e sindicatos por ramo de atividade, seguindo a autonomia sindical, as entidades sindicais elaboram seus próprios estatutos e as regras de administração interna. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 1345)

O sistema uruguaio é um dos que menos comporta intervenção estatal, também seguindo os princípios da autonomia sindical e da pluralidade sindical.

4.1.4 Brasil: solitário na unicidade sindical

Nas pesquisas realizadas para confecção deste trabalho não foram encontrados quaisquer outros países que adotam a unicidade sindical, além do Brasil.

A unicidade sindical teve origem histórica no Brasil remetida a Era Vargas, continuando vigente até os dias atuais, definindo que só pode existir uma única representação profissional ou econômica em uma mesma base territorial, não inferior a área de um município. (PRINCÍPE, 2018, p.55)

A unicidade sindical surgiu no Brasil em um cenário de um Estado hipertrofiado, em que o Estado tinha a incumbência de organizar a atividade sindical. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.64)

Para promover a fiscalização da atividade sindical se mostrava inviável instalar um sistema de pluralidade sindical, pois o surgimento de muitos sindicatos dificultaria o estabelecimento de uma relação de diálogo entre as entidades sindicais e o Estado brasileiro. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.64)

Apenas em dois períodos curtos foi possível observar a pluralidade sindical no Brasil, o primeiro momento foi de 1906 a 1931, sendo o sistema regido pelo Decreto-lei 979/1903, no qual eram feitas poucas exigências para a constituição de um sindicato. Já o segundo período perdurou apenas de 1934 a 1937, após tal período já foi reconstituída a unicidade sindical no ordenamento pátrio. (SILVA, 1987, p. 54-55)

O marco legislativo inicial da unicidade sindical no Brasil foi o decreto de nº 19.970/1931, que definiu os sindicatos como pessoas jurídicas de direito público, sendo configurado como instrumento de política social. (LIMA, 2009, p.179)

A constituinte de 1937, veio a encerrar definitivamente a celeuma, definindo a unicidade sindical como o sistema a ser adotado no Brasil, em que só seria possível um sindicato da categoria por base territorial. (SILVA, 1987, p.54-55)

Tal período em que os sindicatos eram instrumentos de política social, demonstrava-se uma grande interveniência sindical, sendo originada dos regimes fascistas da Itália. (LIMA, 2009, p.179)

No contexto do surgimento da unicidade sindical não existia um movimento de solidariedade social, o que dificultava o movimento sindical, visto que não gerava um sentimento de pertencimento, portanto não se fazia possível adotar a pluralidade sindical, pois os trabalhadores eram muito dispersos, precisando da unicidade sindical como método de uni-los em torno de um sindicato. (LORENÇO FILHO, 2008, p.106)

Atualmente no Brasil os trabalhadores não são obrigados a se filiar a quaisquer sindicatos, porém caso queiram se sindicalizar, só poderão fazê-lo no sindicato que representa a sua categoria, nisso se consubstancia a unicidade sindical, que veda a existência de mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. (MARTINEZ, 2019, p. 940-941)

A unicidade sindical no direito brasileiro é extraída do art. 8º, II da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II – 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;

O *caput* e o §2º, do art. 8º da Constituição Federal é fruto de muitas críticas, com o fundamento de que representariam uma contradição normativa, enquanto no *caput*, assegura-se a liberdade sindical, garantindo-os a livre associação, o parágrafo 2º traz uma

séria mitigação, positivando a unicidade sindical, que é por si só uma afronta direta a liberdade sindical. (ALVES, 2015, p. 176)

A unicidade sindical e a liberdade sindical são conflitantes, o sistema se encontra incongruente, pois não há possibilidade lógica da não aceitação da filiação a dado sindicato, ser compatível com a liberdade sindical.

O sindicalismo no Brasil é criticado por parte da doutrina por entender que os sindicatos estão assumindo funções apenas assistencialistas, não priorizando as lutas de classe por melhorias de direitos que são objetos inerentes das atuações profissionais. (LIMA FILHO, PAMPLONA FILHO, 2013, p. 179-170)

Se faz necessária também a discussão de qual seria o meio possível para alteração do modelo sindical, de unicidade para pluralidade sindical.

4.2 PROCEDIMENTO LEGISLATIVO PARA MUDANÇA DE SISTEMA SINDICAL

No Brasil, segundo a Constituição Federal, a liberdade sindical é direito fundamental, visto que está enquadrado dentre os direitos sociais, possuindo eficácia direta e imediata. (ALVES, LINHARES, 2018, p. 155-156)

Contudo o sistema possui uma incongruência, visto que o Brasil não ratificou a convenção 87 da OIT, e adota a unicidade sindical, conforme previsão constitucional, maculando a liberdade sindical. (ALVES, LINHARES, 2018, p.145)

O Brasil embora defensor da liberdade sindical, não se atualizou para efetuar a sua aplicação prática. Não é viável a adoção da unicidade sindical em um país que busca atender a liberdade dos sindicatos, visto que se sindicalizar é um direito do cidadão, que não deve ser mitigado pelo Estado.

A mudança legislativa se faz crucial como método de evitar a falência do sistema sindical e promover a adequação normativa, extirpando uma das normas conflitantes, colaborando para a congruência sistêmica.

O direito de se sindicalizar é um direito fundamental previsto no art. 8º da Constituição Federal, que também tem previsão da unicidade sindical. Inicialmente faz-se importante discutir se a unicidade sindical tem caráter de cláusula pétrea. (ANDRADE, 1999, p. 91-92)

Cláusula pétrea é encarada constitucionalmente como aquela que é considerada imodificável, não podendo sofrer alterações formais ou materiais, não sofrendo influências do poder constituinte derivado. (ANDRADE, 1999, p.91-92)

As cláusulas pétreas estão expostas no art. 60 da Constituição Federal, embora não constituam rol exaustivo.

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;

II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

O art. 60 da CF traz os direitos constitucionais individuais, sendo considerados cláusulas pétreas, não se trata de rol exaustivo, sendo um rol apenas exemplificativo, mas é basilar para a perspectiva de entender que os direitos individuais fundamentais não podem ser extintos ou mitigados. (ANDRADE, 1999, p. 91-92)

Nesta cenário surge a discussão se a unicidade sindical seria cláusula pétrea, e consequentemente imutável, se seria um direito e garantia individual.

Tal conclusão é desarrazoada, pois a unicidade sindical não é um direito e garantia individual, não só por não está no rol do art. 60 da CF, mas também por não existir qualquer linha de raciocínio capaz de levar a essa conclusão.

A Constituição Federal traz a liberdade sindical enquanto princípio fundante das relações laborais, essa sim cláusula pétrea de aplicabilidade direta e imediata, sendo que só pode ser atingida com o implemento da pluralidade sindical.

A pluralidade sindical vem a conferir maiores direitos aos trabalhadores, não vindo a mitigar qualquer direito individual fundamental, sendo portanto possível a mudança legislativa via emenda constitucional.

A adoção da pluralidade sindical viria a reafirmar a pluralidade sindical, pois as pessoas poderão livremente se associar a quaisquer sindicatos e até fundar novos sindicatos, demonstrando um movimento sindical mais livre, se apartando do engessamento ocasionado pela unicidade sindical.

Após a referida mudança legislativa o Brasil poderá se igualar as demais potencias mundiais, se tornando signatário da convenção 87 da OIT, valorizando o primado da liberdade sindical. (PRÍNCIPE, 2018, p.177-179)

A adoção da pluralidade sindical seria uma atualização normativa importante, pois se mostraria como um marco histórico na luta pela liberdade sindical e por um sistema sindical cada vez mais forte.

4.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO E SINDICAL

A reforma trabalhista impactou diretamente no direito coletivo e sindical, trazendo uma série de questões que representam retrocesso.

A exacerbação do negociado em face ao legislado foi uma questão da reforma trabalhista, que impactou negativamente nas relações de direito coletivo e sindical, tocando em reduções antes nunca admitidas, como a redução do intervalo interjornada mediante negociação coletiva, trazido pelo art. 611-A, III, CLT. (REIS, 2017, p. 418-420)

Outra questão é a não exigência de contraprestações recíprocas nas relações coletivas, o que pode levar os trabalhadores a cederem em relação aos seus direitos pelo medo do desemprego, sem que obtenham nenhuma vantagem como contrapartida, prejudicando em demasia o trabalhador. (REIS, 2017, p. 418-420)

O enquadramento dos graus de insalubridade poder ocorrer mediante negociação coletiva, conforme previsão do art. 611-A, o que representa uma afronta a direito indisponível, garantido na Constituição Federal, no caso, o direito a saúde, que é inalienável.

Um tema também alterado pela reforma trabalhista foi a dispensa em massa, que no cenário pós-reforma trabalhista se equipara a dispensa individual, não precisando da participação de entidade sindical para que ocorra, não necessitando da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. (REIS, 2017, p. 418-420)

Com a reforma trabalhista não mais se faz necessária a homologação da rescisão do contrato de trabalho por parte dos sindicatos, como também não será necessária a homologação do recibo de rescisão de empregado com mais de um ano de serviço, reduzindo a proteção aos trabalhadores, visto que não terão os sindicatos fiscalizando tais questões. (REIS, 2017, p.78-80)

Outra questão impactante é o estabelecimento de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que tem previsão de poder ser celebrado periodicamente durante o contrato de trabalho. (DELGADO, DELGADO, 2018, p.46)

Ou seja, o trabalhador conferirá quitação ao seu empregador pelo receio de perder o emprego, já não podendo reclamar essas questões após finalizado o vínculo trabalhista. (DELGADO, DELGADO, 2018, p.46)

O fim da ultratividade da normatização coletiva foi outra questão que veio a prejudicar os trabalhadores, pois surgirá um vazio normativo, e reduzirá a força das negociações coletivas formuladas pelos sindicatos, possibilitando a imposição da negociação coletiva, na qual os empregadores possuem mais força que os empregados. (REIS, 2017, p. 420-421)

Com a reforma trabalhista o banco de horas pode ser negociado individualmente, mediante acordo individual escrito, desde que exista a compensação de horas em menos de seis meses, retirando assim a participação dos sindicatos nessa relação, o que afeta a força do movimento sindical. (VIEGAS, 2017, p.81-83)

A negociação coletiva pode flexibilizar as regras atinentes a presença dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, conforme previsão do art. 611-A, VII, da CLT, reduzindo a representatividade da classe trabalhadora em frente aos empregadores. (VIEGAS, 2017, p.87)

A alteração legislativa advinda da reforma trabalhista de 2017 modificou totalmente o sistema contributivo sindical, impactando diretamente na perspectiva orçamentária, a contribuição sindical que antes era compulsória e geral, ou seja, todos eram obrigados a contribuir, independente de serem sindicalizados ou não, passa a ser facultativa, dependendo de prévia autorização expressa. (FELTEN, FINCATO, 2018, p.58)

Ou seja, a contribuição sindical não foi extinta pela reforma trabalhista de 2017, apenas passou a ser facultativa, dependendo de prévia e expressa autorização por parte dos trabalhadores. (CALCINI, 2018, 136)

Os que defendem a inconstitucionalidade da facultatividade do recolhimento da contribuição sindical justificam em alguns fundamentos, primeiro afirmam que há descumprimento de preceitos formais legislativos, visto que a contribuição sindical tem natureza tributária, e assim sendo, qualquer alteração que venha a ser feita deve ser mediante lei complementar e não por lei ordinária. (MANNRICH, VANSCONCELOS, 2018, p. 25-30).

A doutrina majoritária rechaça esse primeiro argumento, salientando que a competência para instituir tributos será por meio de lei complementar apenas nas hipóteses expressas na Constituição Federal, que são os empréstimos compulsórios, impostos e contribuições sociais, não se faz razoável entender que as contribuições sindicais

necessitariam de lei complementar para sua modificação. (MANNRICH, VANSCONCELOS, 2018, p. 25-30).

E a segunda justificativa aduz que compete ao sindicato a defesa de toda a categoria profissional e não apenas dos contribuintes, e sendo assim, se todos os trabalhadores usufruem desta proteção, devem todos contribuir. Mesmo o trabalhador exercendo o seu direito constitucional de não se filiar, não poderá optar entre ser representado ou não pela entidade sindical. (LOPES, 2018, p.522)

Tal justificativa é rebatida com a alegação de que a contribuição sindical obrigatória é violadora da liberdade sindical individual negativa, visto que se as pessoas não podem ser obrigadas a se filiar, também não deveriam ser obrigadas a contribuir, devendo a contribuição ser uma faculdade, exercida por aqueles que entendiam ser importantes as atividades sindicais e se sintam representados por determinada entidade sindical. (GARCIA, 2017, 30-32)

Os sindicatos estão utilizando do subterfúgio de convocarem assembleias com o intuito de substituir a vontade individual de cada trabalhador, e assim conseguir cobrar a contribuição sindical de toda a categoria, no entanto tal procedimento não contém nenhum embasamento legal, não possuindo o sindicato legitimidade para agir desta forma, configurando a nulidade absoluta das disposições deste tipo. (CALCINI, 2018, 138)

Quem entende pela possibilidade de desconto de contribuição sindical mediante autorização da assembleia geral do sindicato, afirma que o dispositivo atinente ao tema não determina que a autorização deve ser feita de modo individual. (LOPES, 2018, p. 521)

Além de que apenas traz a previsão de que seja prévia e expressa, o outro motivo trazido é de que a assembleia geral do sindicato é entidade competente para versar sobre o custeio da atividade sindical, tendo portanto poder decisório acerca da autorização do pagamento da contribuição sindical. (LOPES, 2018, p. 521)

No entanto, majoritariamente a doutrina parte em direção diversa, entendendo que a autorização para recolhimento deve ser individual, visto que a contribuição sindical incide sobre a folha de pagamento, que é individualizada em relação ao agente, seria assim proibido ao empregador fazer o recolhimento sem a autorização prévia, expressa e individual do trabalhador, que não pode ser suprida por manifestação do sindicato de sua categoria. (LOPES, 2018, p. 521-522)

Por não existir uma regra de transição para o fim da compulsoriedade da contribuição sindical o sistema sindical pode entrar em colapso, pois não existiu um tempo de

adaptação e estudo de novos métodos de financiamento sindical. (DELGADO, DELGADO, 2018, p. 45)

As mudanças legislativas trazidas pela reforma trabalhista de 2017 foram em muito gravosas para a classe trabalhadora, vindo a mitigar direitos antes considerados indisponíveis, tendo como resultante a fragilização de direitos trabalhistas.

.4.4 INVIABILIDADE DA UNICIDADE SINDICAL COM O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Os sindicatos são de fundamental importância para as relações coletivas do trabalho, no entanto, no século XXI se tornou um instituto muito criticado, e colocado em descrédito por parte da doutrina, que alega existir uma crise de representatividade, associada a uma severa crise econômica. (BORBA, 2013, p.164-166)

Críticos afirmam que os sindicatos na atualidade assumem posições muito passivas, já não reivindicando tanto como em outrora, demonstrando um movimento sindical desestruturado, estando dissociado da realidade cotidiana dos trabalhadores. (BORBA, 2013, p.164-166)

Observa-se a necessidade de uma mudança de paradigmas, para que passe a buscar a preservação dos interesses dos trabalhadores, confluindo para a preservação das empresas, que em suma é a proteção também dos postos de trabalho, mantendo a relação empregatícia, que contribui para o bom andamento da sociedade. (BORBA, 2013, p.164-166)

Dos diversos problemas que cercam a organização dos sindicatos na atualidade, muitos se dão pela queda da capacidade de arrecadação, com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Outra questão é a crise de representatividade que afeta os sindicatos atualmente, fazendo com que exista um baixo índice de sindicalização, que se mostra justificado pela falta de confiabilidade dos trabalhadores em geral, que já não veem no sindicato a capacidade de solucionar seus problemas. (AROUCA, 2016, p.1448-1449)

Apontam ser necessária uma mudança de atuação dos sindicatos, e que o Estado os permita buscar novas fontes de custeio, para que a atividade sindical não se torne inviável, e não cumpra a função primordial a que se dispõe, qual seja, a proteção da classe trabalhadora. (BENEVIDES, 2018, p. 180-181)

O fim da compulsoriedade da contribuição sindical é ainda mais perigosa para os sindicatos menores, que muitas vezes tinha nessa forma de custeio a maior parte do seu sustento. (BENEVIDES, 2018, p. 180-181)

A disputa entre entidades sindicais evitaria a acomodação das lideranças sindicais, que se viriam forçadas a desempenhar um bom trabalho, visto que os trabalhadores teriam a faculdade de migrar para outro sindicato, que melhor atenda seus interesses e melhor os represente. (BARROS, 2000, p.198)

Existem críticas acerca da unicidade sindical, afirmando que a mesma é típica de regimes totalitários, que utilizavam de tal sistema como forma de conter a atuação sindical, visto que existiria um sindicato por categoria, sendo assim poucos sindicatos, e assim ficaria mais fácil o Estado fiscalizar e interferir nas atuações. (BARROS, 2000, p.198)

Com a queda de fontes de custeio ocasionada pela implementação da facultatividade da contribuição sindical, os sindicatos terão dificuldade para se sustentar, visto que as pessoas não terão interesse de se sindicalizar e contribuir, pois não enxergam atrativos no comportamento atual dos sindicatos.

Por consequência existe uma expectativa de que a pluralidade sindical venha a ser adotada pelo direito pátrio, como forma de garantir a liberdade sindical e de salvar os sindicatos do caos financeiro que se aproxima. (PRÍNCIPE, 2018, p. 173)

Caso a pluralidade sindical venha a ser adotada no Brasil, restará configurada a restauração do poder democrático dos trabalhadores de decidir sobre sua própria vida. (PRÍNCIPE, 2018, p.176-178)

5 CONCLUSÃO

O sistema de unicidade sindical é considerado uma exceção se observados os sistemas sindicais adotados mundialmente, no qual a pluralidade sindical predomina, tendo como pilar principal a liberdade sindical.

Na América Latina e na Europa costuma-se adotar a pluralidade sindical, mesmo advindo de processos históricos distintos, observa-se que a zona de convergência é a liberdade sindical e que vem sendo defendida pela maioria dos países.

Nestes países, principalmente os que presenciaram longos períodos antidemocráticos, existe uma aversão a ingerência do Estado no sindicato, com o receio de que o Estado retome o poder sobre os sindicatos e os tornem inócuos.

A unicidade sindical no Brasil teve origem nos períodos ditatoriais, em que o Estado pretendia controlar as atuações dos sindicatos, evitando rebeliões populares, e a pluralidade sindical dificultaria essa questão, visto que sindicatos numerosos exigiria um “braço” maior do Estado para a sua contenção e fiscalização.

Hoje a unicidade sindical não mais se justifica, já que estamos em um período democrático em que reconhecemos a vital importância dos sindicatos nas relações laborais.

Faz-se necessária e urgente uma reforma constitucional, via emenda constitucional, extirpando o inciso 2º, art. 8º da Constituição Federal, vindo a abolir a unicidade sindical e definindo a pluralidade sindical como sistema a ser adotado no direito sindical brasileiro.

Tal processo de alteração legislativa é plenamente viável, pois a unicidade sindical não é clausula pétrea, sendo clausula pétrea apenas a liberdade sindical, que seria melhor resguardada em um sistema de pluralidade sindical.

Com a referida reforma constitucional o Brasil poderá ratificar a Convenção 87 da OIT, visto que não mais existirá incompatibilidade entre as disposições, demonstrando que o Brasil se preocupa com a garantia da liberdade sindical do seu povo.

É notório que a unicidade sindical adotada pelo Brasil fere a liberdade sindical, gerando conflitos normativos, pois o art. 8º da Constituição Federal de 1988 define a unicidade sindical como sistema adotado no Brasil, mas também traz o primado da liberdade sindical e que são disposições automaticamente conflitantes.

Já no que toca ao fim da contribuição sindical obrigatória, tal medida foi correta, pois era violadora da liberdade sindical, visto que logicamente se ninguém pode ser obrigado a se filiar a algum sindicato, não se faz razoável que sejam obrigados a contribuir.

Destaca-se que a reforma trabalhista de 2017 no que toca ao fim da compulsoriedade não apresenta ilegalidade, a alteração legislativa realmente poderia ser feita mediante lei ordinária, não necessitando que ocorresse via lei complementar.

O recolhimento da contribuição sindical somente poderá ocorrer com autorização expressa do empregado, sendo rechaçada a hipótese da autorização para recolhimento se dá por meio de assembleia geral, devendo ser individual, pois tal contribuição incide sobre a folha de pagamento do empregado.

A contribuição sindical perdeu a sua natureza tributária, pois não mais se enquadra nos requisitos para que se configure enquanto tributo, e hoje já é uma faculdade do trabalhador.

Contudo é inegável que a passagem da contribuição sindical de obrigatória para facultativa impacta diretamente no potencial orçamentário dos sindicatos, visto que a contribuição sindical é uma das fontes de custeio mais importantes do sistema sindical contributivo.

Com essa nova realidade se fazem necessárias mudanças com o intuito de evitar o “naufrágio” das entidades sindicais, principalmente daquelas com menor número de filiados e menos tradicionais.

O legislador pátrio precisa enxergar que a mudança para o sistema de pluralidade sindical é essencial para a manutenção do sistema sindical e para que os direitos das classe trabalhadora possam ser defendidos com maior efetividade.

Com a pluralidade sindical surgirão novos sindicatos que terão que competir entre si para se sustentar, sendo assim, as entidades sindicais atuarão com maior zelo, buscando prestar melhores serviços, pois se ficarem na inatividade acabarão falindo.

Não ocorrerá a mercantilização dos sindicatos, posto que, enquanto entidade sindical não poderão desvirtuar das suas prerrogativas e atributos, sendo fiscalizados por seus próprios associados.

O fortalecimento sindical se faz ainda mais importante no pós reforma trabalhista, pois com o primado do negociado em detrimento do legislado se faz vital um sindicato atento, pois muitas decisões partirão das negociações coletivas, não tendo mais o judiciário como elemento central das demandas sindicais.

Os sindicatos atuarão auferindo a legalidade das negociações coletivas e buscando maiores direitos para a classe trabalhadora, além de poder atuar perante o judiciário defendendo interesses difusos e coletivos.

No tocante a prevalência do negociado em face do legislado, é uma questão delicada, que requer ponderações, inicialmente no que se refere a hipossuficiência da classe trabalhadora.

Muitas das vezes os trabalhadores tem naquele emprego o seu único sustento, não podendo vim a divergir com o seu empregador, visto que pode ocasionar o seu desemprego, sendo assim se faz importante uma atuação sindical forte, evitando que os empregadores cometam arbítrios em face dos empregados.

Os sindicatos sofrem com uma crise de legitimidade e com dificuldades orçamentárias, então os sindicatos precisam ser cada vez mais íntegros, visto que serão parte essencial nas deliberações coletivas, precisando ser firmes no que toca a não redução de direitos trabalhistas conquistados historicamente, e também não sendo maculados por poderosos empregadores, evitando sempre as condutas antisindicais e as práticas de sindicalização forçada.

Precisa-se reverter com urgência o baixo grau de sindicalização, mas para isso os sindicatos precisam se mostrar cada vez mais confiáveis e firmes na defesa dos direitos da classe trabalhadora, demonstrando uma melhor organização administrativa e orçamentária.

Outro fator que necessita melhora é no que toca a transparência nos gastos e atuações dos sindicatos, principalmente em períodos delicados, como nas ameaças de greve que se tornaram cada vez mais constantes em face da crise econômica que assola o país.

Aos sindicatos caberá a defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores e a luta pelo respeito ao princípio do não retrocesso social, evitando que as negociações coletivas versem sobre direitos indisponíveis e inalienáveis, como saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho.

Conclui-se evidenciando a importância dos sindicatos nas relações laborais e a necessidade de alteração legislativa no que toca ao sistema sindical, evitando assim a falência dos sindicatos. A pluralidade sindical é uma urgência para evitar o caos financeiro dos sindicatos.

REFERÊNCIAS

ALECRIM, Luis Carlos Rodrigues. **Financiamento sindical e seus novos desafios pós-reforma trabalhista**. 2018. 118 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos humanos e negociação coletiva: a aplicação do princípio da adequação setorial negociada. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 5, n. 51 jun. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/94354>> Acesso em: 03 abr. de 2019.

ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. Liberdade sindical no Brasil: previsão normativa constitucional e realidade fática atual = Labor union freedom in Brazil: constitutional normative forecast and current factual reality. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 98, p. 145-176, jul./dez. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/154431>> Acesso em: 16 mai. 2019.

ALVES, Amauri Cesar, **Pluralidade sindical: nova interpretação constitucional e celetista**, 1.ed, São Paulo, LTr, 2015.

AMORIM, Ivan Gerage. **Cidadania dos trabalhadores e as centrais sindicais no Brasil**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. Orientadora: Professora Doutora Patrícia Tuma Martins Bertolin. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/991/1/Ivan%20Gerage%20Amorim.pdf>> Acesso em: 01 abr. 2019.

ANAMATRA, **Reforma Trabalhista, enunciados aprovados, 2ª jornada de direito material e processual do trabalho (2017)**, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018), Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em 09 mai 2019.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Cláusulas pétreas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 30, n. 60, p. 91-94, jul./dez. 1999.

Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/72031>>. Acesso em: 17 mai. 2019.

AROUCA, José Carlos. Organização sindical: pluralidade e unicidade: fontes de custeio.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 84-96, abr./jun. 2012.

Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/31423>>. Acesso em: 12 mai. de 2019.

AROUCA, José Carlos. Um sindicato único e geral. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 80, nº 12, dezembro de 2016, 1441-1452.

BARISON, Thiago. **A estrutura sindical de Estado no Brasil e o controle judiciário após a Constituição de 1988**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da

Universidade de São Paulo - USP. São Paulo. Orientador: Professor Marcus Orione

Gonçalves Correia. Disponível em: <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-09122014-165402/publico/BARISON_Thiago_Estrutura_sindical_de_Estado_no_Brasil.pdf)

[09122014-165402/publico/BARISON_Thiago_Estrutura_sindical_de_Estado_no_Brasil.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-09122014-165402/publico/BARISON_Thiago_Estrutura_sindical_de_Estado_no_Brasil.pdf)>

Acesso em: 01 abr. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo. LTR, 2016

BARROS, Alice Monteiro de. Repensando o sindicato sob a ótica da globalização. **Revista**

do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 31, n. 61, p. 197-

202, jan./jun. 2000. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/73084>> . Acesso

em: 19 abr 2019.

BAUMGÄRTNER, Felipe Vieira. Análise Jurídica-Tributária da contribuição sindical e as alterações da reforma trabalhista. **Revista RDT de Direito do Trabalho**. São Paulo: RDT.

Vol. 44, nº 185, janeiro de 2018, p.76-87. Disponível em:

<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/125795>> Acesso em: 02 abr 2019.

BENEVIDES, Sara Costa. Impactos da reforma trabalhista no modelo de custeio das

organizações sindicais = Impacts of labor law reform in the model of union organizations

dues. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 64,

n. 97, p. 167-183, jan./jun. 2018. Disponível em:

<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145535>>. Acesso em 18 de Abril de 2019.

BORBA, Joselita Nepomuceno, **Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses difusos coletivos**, 1.ed, São Paulo, LTr, 2013.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 02 abr. 2019.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 09 de Maio de 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 22, n. 1, p. 133-144, jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/143572>> . Acesso em: 19 de Abril de 2019.

CALVALCANTE JUNIOR. Contratação de advogado por entidade sindical e prestação de contas. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação**, Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: LTr, Vol 79, nº 01, janeiro de 2015, p. 72-86.

CALVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo, Gen/Atlas, 2017.

CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda, VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque, Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreira: Redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo negocial coletivo. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas, MARTINEZ, Luciano. (Orgs). **Desafios da Reforma Trabalhista**, 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017, p. 425-439.

CARMO, Júlio Bernardo do. Liberdade sindical e diálogo social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 135-141, jun. 2015. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/75081>> . Acesso em: 18 abr. 2019.

CASSAR, VÓLIA BONFIM. **Direito do Trabalho**. Ed. 16, Rio de Janeiro. Método/Gen, 2019.

COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 21, p. 172-189, jul./dez. 2003. Disponível em:

<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/108552>> Acesso em: 07 mai. de 2019.

CUSTÓDIO, Márcio Ferezin. A nova representação sindical profissional a partir do não financiamento compulsório. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, p. 89-106, jan./jun. 2018. Disponível em:

<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145534>> Acesso em: 10 abr 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. Delgado. DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. 2. Ed, São Paulo, LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 80, nº 12, dezembro de 2016, p. 1415-1429.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed, São Paulo, LTr, 2019.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios da legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista**. 2014. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. São Paulo. Orientador: Professor Doutor Estêvão Mallet. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Tese_completa_Carlos_Eduardo_Oliveira_Dias.pdf> Acesso em: 23 fev 2019.

FELTEN, Maria Cláudia; FINCATO, Denise. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 71, p. 57-75, ago./set. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/147333>> . Acesso em: 16 abr 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Legitimidade das centrais sindicais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 51, p. 80-89, jun. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/94634>> . Acesso em: 03 de Abril de 2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, **Curso de Direito do Trabalho**, 11. ed, Rio de Janeiro, Gen/Forense, 2017.

GIL, Otto. O estudo do direito comparado e o aperfeiçoamento da ordem jurídica. Doutrinas essenciais – **Obrigações e contratos**, Vol I – Org: Gustavo Tepedino, Luiz Edson Fachin. Editora Revista dos Tribunais, 2011.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **O papel das organizações internacionais e os novos movimentos sociais na negociação coletiva: os paradigmas da sociedade pós-industrial**. 2015. Tese (Doutorado) em Direito. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Recife. Orientador: Professora Doutora Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/16556/1/TESE%20Rogeria%20Gladys%20Sales%20Guerra.pdf>>. Acesso em: 03 de mar de 2019.

HEINEN, Lenir. O sindicalismo no Brasil. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, RS, v. 8, n. 137, p. 44-65, abr. 2012. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/78388>> . Acesso em: 18 de abr. 2019

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/14076>> Acesso em: 16 mai 2019.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho**. 2012. Tese (Doutorado) em Direito das relações sociais (subárea do Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP. São Paulo. Orientador: Professor Doutor Paulo Sergio João. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5869/1/Marcus%20de%20Oliveira%20Kaufmann.pdf>>. Acesso em: 05 mar 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 8. ed, São Paulo, Saraiva, 2017.

LIMA FILHO, Cláudio Dias, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia**, 2.ed, São Paulo, LTr, 2013.

LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical = The conflict between the single trade union principle under article 8, II, of the Constitution of the Federative Republic of Brazil, 1988, and the international principle of freedom of association. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 34, p. 177-205, jan./jun. 2009. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/103909>> Acesso em: 13 mai 2019.

LIMA, Francisco Gerson de, Liberdade sindical e autorregulação: pelo assentamento de princípios e valores sindicais nacionais. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 79, nº 02, fevereiro de 2015, p. 151 -160

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical, autonomia e democracia na assembléia constituinte de 1987/1988: uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade**. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/3605>>. Acesso em: 21 mai. 2019.

LOPES, Otavio Brito, A nova contribuição sindical facultativa: análise legal e constitucional. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 82, nº 05, maio de 2018, p. 521-530.

MANNRICH, Nelson. VASCONCELOS, Breno Ferreira Martins. Contribuição sindical compulsória: constitucionalidade de sua extinção. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**. Sage/Síntese, v. 29, n. 349, julho 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo, 2015.

MARTINEZ, Luciano. As condutas antissindicais como violações á progressividade social. **Revista do Ministério Público do Trabalho da Bahia**. Salvador: MPT-BA, nº 05, maio de 2015, p. 223-250).

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**, 10.ed, São Paulo, Saraiva, 2019.

MENESES, Luiz Manoel Andrade. **A substituição da contribuição sindical obrigatória pela contribuição negocial aprovada em assembleia, por decisão judicial: um caminho**

para a plena eficácia da liberdade sindical no Brasil. 2017. Dissertação (Mestrado) em Direito. Universidade Federal de Sergipe – UFS. São Cristóvão – SE. Orientadora: Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4394/1/LUIZ_MANOEL_ANDRADE_MENESES.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2019.

MIES, Natalia Schnaider Serro. STURMER, Gilberto. A liberdade sindical e o papel do sindicato, **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência.** São Paulo: LTr, Vol 79, nº 02, fevereiro de 2015, p. 191 -202.

MIRAGEM, Bruno. A contribuição essencial do direito comparado para a formação e o desenvolvimento do direito privado brasileiro. **Revista dos Tribunais.** Vol. 1000. Ano 108. p.157-190. São Paulo: Ed: RT, fevereiro 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 29.ed, São Paulo, Saraiva, 2014.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **Liberdade sindical no Brasil e o projeto da OIT: diálogos e estratégias possíveis.** 2016. Tese (Doutorado) em Direito. Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba. Orientadora: Professora Doutora Tatyana Scheila Friederich. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4836648#>. Acesso em: 03 mar. 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emilliano de. Contribuições sindicais. **O direito fundamental da liberdade sindical e as modalidades de financiamento dos sindicatos.** 2008. Dissertação (Mestrado) em Direito das Relações Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo. Orientador: Professor Doutor Paulo Sérgio João. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8334/1/Alberto%20Emiliano%20de%20Oliveira%20Neto.pdf>>. Acesso em: 01 de Mar de 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emilliano; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Reforma trabalhista e financiamento sindical: contribuição assistencial/negocial dos não filiados. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 126-149,

fev. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/152271>> . Acesso em: 18 abr de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87**. 17 Jun 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang-pt/index.htm> Acesso em: 04 mar 2019.

PEGO, Rafael Foresti. Democracia sindical. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 80, nº 02, fevereiro de 2016, p. 204 -211.

PEREIRA, Cintia Batista. Caminhos para fortalecer o sindicato: **Os novos desafios da OIT**. 2018. Tese (Doutorado) em Direito. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC – MG. Belo Horizonte. Orientadora: Professor Doutor: Márcio Túlio Viana. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PereiraCB_1.pdf> Acesso em: 06 mar 2019.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. O sindicato e sua força na negociação coletiva. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 67, n. 4, p. 28-36, out./dez. 2001. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/51484>> . Acesso em: 11 mai. 2019

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais do trabalho**, 1.ed, São Paulo, LTr, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Ed. 2 São Paulo, LTr, 2007.

PRINCÍPE, Carlos Eduardo. **Adoção do sistema de pluralidade sindical como forma de valorização e reconhecimento incondicional da liberdade sindical no Brasil**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo. Orientadora: Professora Doutora Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <<https://www.sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/21596/2/Carlos%20Eduardo%20Pr%C3%ADncipe.pdf>> Acesso em: 02 mar 2019.

REIS, Daniela Muradas. RODRIGUES, Adriana L.S Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de

Freitas, MARTINEZ, Luciano. (Orgs). **Desafios da Reforma Trabalhista**, 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017, p. 413-424.

RESENDE, **Renato de Sousa. Ampliação da representação sindical: desempregados e trabalhadores informais. 2016.** Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. São Paulo. Orientador: Professor Doutor Enoque Ribeiro dos Santos. Disponível em:

<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3858626#>. Acesso em: 03 mar 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do negociado em face do legislado – As duas faces da nova CLT. **Revista LTr de publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, Vol 82, nº 05, maio de 2018, p. 547-557.

SILVA, José Ajuricaba da Costa e. Unidade e pluralidade sindical. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 56, p. 54-59, 1987. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/72697>> . Acesso em: 16 mai. 2019.

SILVA, **Ronaldo dos Santos. Impactos da precarização do trabalho sobre o movimento sindical latino-americano: as experiências do Brasil, Chile e Paraguai. 2017.** Tese. (Doutorado em Ciências Sociais). – Instituto de Ciências Sociais – ICS – Centro de Pesquisa e Pós-Graduação sobre as Américas – CEPPAC - Universidade de Brasília – UNB, Brasília. Orientador: Prof. Dr. Danilo Nolasco Cortes Marinho. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/24001>>. Acesso em: 23 de fev de 2019.

STURMER, Gilberto, Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental e a reforma trabalhista. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas, MARTINEZ, Luciano. (Orgs). **Desafios da Reforma Trabalhista**, 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017, p. 169-188.

TRINDADE, Édson Silva. Liberdade de associação sindical no direito brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 17, p. 43-64, out./dez. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110412> . Acesso em: 11 mai. 2019.

VASCONSELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades sindicais versus atos antissindicais: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas**

emancipatórias contemporâneas. 2006. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Recife. Orientador: Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Disponível em:

https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4558/1/arquivo5939_1.pdf .Acesso em: 06 de mar de 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma Trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela lei 13.467/2017. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas, MARTINEZ, Luciano. (Orgs). **Desafios da Reforma Trabalhista**, 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2017, p. 73-96.

WATT, Horatia Muir. A função subversiva do direito comparado. **Revista Trimestral de Direito Civil** – v.44 outubro/dezembro 2010. Rio de Janeiro.