

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**BACHARELADO EM DIREITO**  
**MONOGRAFIA**  
**PROF. M.<sup>a</sup> MÁRCIA LEONORA SANTOS RÉGIS ORLANDINI**

**ANÁLISE SOBRE A REPRESENTATIVIDADE DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO E  
SUAS PERSPECTIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

**Henrique Augusto Costa Melo Hordones**

Uberlândia – MG  
Junho/2018

Henrique Augusto Costa Melo Hordones

1321DIR222

**ANÁLISE SOBRE A REPRESENTATIVIDADE DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO E  
SUAS PERSPECTIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

**Monografia proposta pelo Curso de Graduação em Direito da  
Universidade Federal de Uberlândia, Departamento da Faculdade de  
Direito, elaborado ao 10º período da grade curricular do discente,  
disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II.**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Márcia Leonora Santos Régis Orlandini**

Uberlândia – MG  
Junho/2018

HENRIQUE AUGUSTO COSTA MELO HORDONES

ANÁLISE SOBRE A REPRESENTATIVIDADE DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO E SUAS  
PERSPECTIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

**Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis”,  
Curso de Direito, da Universidade Federal de  
Uberlândia, como exigência parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Márcia Leonora  
Santos Régis Orlandini.**

**Membros:**

---

**Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Márcia Leonora Santos Régis Orlandini**

---

**Prof. M.e. Jean Carlos Barcelos Martins**

---

**Prof. Mestrando Gabriel Lisboa Silva e Dias Ferreira**

UBERLÂNDIA – MG  
2018

## RESUMO

O presente trabalho objetiva a construção de uma análise crítica acerca da representatividade do direito sindical brasileiro, abordando também suas perspectivas após a reforma trabalhista. Em tempos de transformações sociais e legislativas no direito do trabalho e na vida dos trabalhadores, a atuação sindical se torna peça-chave para solucionar importantes questões pertinentes ao mundo laboral, tendo como principal instrumento a negociação coletiva. Por isso, se faz necessária uma reflexão quanto à eficiência da ação sindical, auferida mediante a representatividade da entidade sindical. Porém, o sistema de unicidade sindical adotado pela Constituição Federal do Brasil, acaba por limitar a eficácia da representatividade sindical no país, ao vedar a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representatividade, expondo resquícios de um regime corporativista que já predominou no país e que tinha por objetivo o controle das organizações sindicais. Dessa maneira, amparado em esmagadora doutrina majoritária e nas Recomendações e Convenções dos mais respeitáveis organismos de direito internacional do trabalho, tem-se que o sistema de unicidade sindical adotado no Brasil é prejudicial ao rendimento das entidades sindicais, e que, em um sistema de pluralidade sindical poderiam ser alcançados melhores resultados, quais sejam: a busca de melhores condições de vida e de trabalho.

Palavras-chave: representatividade sindical. Pluralidade sindical. Reforma trabalhista. Direito sindical. Unicidade sindical.

## ABSTRACT

This paper aims to construct a critical analysis about the representativeness of Brazilian labor syndical law, also approaching its perspectives after the labor reform. In times of social and legislative changes in the labor law and in the life of the workers, the syndical activity becomes very important to solve important issues regarding to the world of work, having as main instrument the collective bargaining. Therefore, it is necessary to reflect on the efficiency of the syndical action, obtained through the representativeness of the syndical entity. However, the system of syndical unity adopted by the Federal Constitution of Brazil, ends up limiting the effectiveness of syndical representation in the country, by prohibiting the creation of more than one syndicate in the same territorial base and within the same sphere of representation, exposing remnants of a corporatist regime that already prevailed in the country and whose objective was the control of syndical organizations. Thus, based on overwhelming majority doctrine and the Recommendations and Conventions of the most respected bodies of international labor law, it is noted that the system of syndical unity adopted in Brazil is harmful to the syndicate's income, and that, in a system of syndical plurality could achieve better results, namely: the search for better living and working conditions.

Keywords: union representation. Syndical plurality. Labor reform. Syndical law. Syndical unity.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>1 FUNDAMENTOS DO DIREITO SINDICAL.....</b>	<b>09</b>
1.1 CONCEITO E DENOMINAÇÃO DE SINDICATO.....	09
1.2 ORIGEM DOS SINDICATOS EM ÂMBITO MUNDIAL.....	10
1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL.....	13
1.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA.....	18
1.5 ANÁLISE DO SINDICALISMO NOS ESTADOS UNIDOS.....	20
<b>2 AS ENTIDADES SINDICAIS BRASILEIRAS .....</b>	<b>23</b>
2.1 REPRESENTATIVIDADE, LIBERDADE, E PLURALIDADE SINDICAL.....	23
2.2 CONVENÇÕES DA OIT E SINDICALISMO BRASILEIRO.....	26
2.2.1 A convenção de n. 87 .....	27
2.2.1 O Impacto político da não ratificação da Convenção de n. 87.....	28
2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DA PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL.....	29
2.3.1 Representatividade como consequência da pluralidade sindical.....	29
2.3.2 Críticas ao sistema de pluralidade sindical.....	30
<b>3 A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO SINDICAL.....</b>	<b>33</b>
3.1 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	33
3.2.1 Alterações no campo do direito individual do trabalho.....	34
3.2.2 Alterações no campo do direito processual do trabalho.....	35
3.2 IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	36
3.2.1 A criação da Comissão de Representação dos Empregados.....	37
3.2.2 Prevalência do Negociado sobre o Legislado.....	37
3.2.3 Contribuição Sindical Facultativa.....	39
3.2.4 A inclusão do Brasil na Shortlist da OIT.....	41
3.3 ANÁLISE SOBRE AS PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO APÓS A REFORMA TRABALHISTA .....	42
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho apresenta um estudo sobre a representatividade sindical no país, bem como do impacto ocasionado pela lei n. 13.437/2017 no direito sindical brasileiro. O contexto atual nacional é de instabilidade no que diz respeito ao direito do trabalho. Em relação especificamente ao direito sindical, este se vê profundamente alterado, porém ainda carregando consigo heranças de um período corporativista no Brasil que serviu para desenhar o que é hoje nosso sistema sindical.

Os sindicatos possuem diversas funções, entre elas a de representação negocial, econômica, assistencial e social<sup>1</sup>, sendo que o objetivo final de todas essas é a busca de melhores condições de vida e trabalho. A função negocial é de extrema importância, pois está nela a solução dos principais problemas em matéria laboral, pois visa suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho, bem como atender as peculiaridades das partes envolvidas, tendo o resultado da negociação validade normativa.

Desse modo, um sindicato que tenha uma atuação eficiente e eficaz é fundamental na busca por melhores resultados. Para melhor desenvolvimento dessa atuação, é necessário que a organização sindical, além de ter a representação legal, conferida pela lei, tenha uma maior representatividade, ou seja, transmissão de confiança e poderes realizada pelos próprios representados. Este é um dos principais fatores que motivam uma entidade sindical a produzir bons frutos.

Porém, o sistema sindical brasileiro não permite que os sindicatos tenham representatividade em sua plenitude, pois não se possibilita que uma categoria escolha o sindicato mais representativo. No Brasil, o regime é de monopólio da representação sindical, conferida por lei, e não por escolha da categoria. Este regime denomina-se unicidade sindical, e encontra-se amparado no art. 8º, inciso II da Constituição Federal, que aduz pela impossibilidade da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser menor que a área de um município, impedindo a existência de vários sindicatos de uma mesma categoria, inclusive sindicatos por empresa<sup>2</sup>.

O sistema de unicidade sindical é o oposto ao sistema de pluralidade sindical, o qual não limita a constituição e criação de sindicatos. É o sistema defendido pelos principais

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1123.

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1083.

órgãos do direito internacional do trabalho e adotado por vários países do mundo, entre eles Estados Unidos, Espanha, Itália e França.

Acredita-se que um regime pluralista de sindicatos levaria a criação de entidades sindicais mais representativas, pela possibilidade de escolha pela própria categoria, e também a sindicatos mais próximos ao local de trabalho. Dessa forma, com aumento da representatividade e com sindicatos mais específicos às empresas, poderiam ser realizadas negociações coletivas mais vantajosas no que diz respeito às melhores condições de vida e de trabalho.

Em atenção à forma, utiliza-se proposta metodológica consistente em pesquisa bibliográfica, seja em seara doutrinária ou normativa. O método de pesquisa a ser utilizado é o hipotético-dedutivo, eis que a partir do problema da representatividade sindical no Brasil, serão apresentadas hipóteses, a entender, pela ausência ou não da representatividade sindical no Brasil, e posteriormente desafiar os melhores modos de enfrentar a questão.

Diante da finalidade didática, o estudo será dividido em três capítulos. O primeiro abordará o conceito e definição para melhor se entender o objeto central do estudo, também apresentando uma evolução histórica do direito sindical no Brasil e no mundo, a fim de entender como se deram as raízes do sindicalismo pátrio e mundial, e assim compreender o panorama atual. Por fim, no intuito de realizar uma confrontação com o direito sindical nacional, será apresentado um breve esboço do direito sindical estadunidense.

No segundo capítulo, serão desenvolvidos os conceitos da liberdade, pluralidade e representatividade sindical, princípios amplamente pertinentes ao objeto central do estudo, bem como um detalhamento das Convenções da Organização Internacional do Trabalho que tratam do assunto de liberdade sindical e da negociação coletiva. Por último, serão questionados os desafios e as vantagens do sistema de pluralidade sindical.

O terceiro e último capítulo discorrerá sobre a reforma trabalhista e seus efeitos no campo do direito coletivo do trabalho, e mais especificamente no direito sindical brasileiro. A seguir, serão debatidas as perspectivas do direito sindical frente às alterações ocasionadas pela reforma trabalhista.

Diante do exposto, apresenta-se um trabalho que prima pela rigidez argumentativa, buscando nas pesquisas bibliográficas fontes conceituadas, enriquecendo as colocações e considerações. Busca-se, por oportuno, a apresentação de citações diretas e indiretas, de forma a propiciar uma leitura fluída e interessante.



## 1. FUNDAMENTOS DO DIREITO SINDICAL

### 1.1 DENOMINAÇÃO E CONCEITO

A palavra Sindicato deriva etimologicamente do latim *syndicus*, que, conforme ensina o professor Sergio Pinto Martins<sup>3</sup>, é proveniente do grego *sundikós*, cujo significado é justiça comunitária. Ainda consoante os ensinamentos do jurista, *síndico*, no Direito Romano, tratava-se da pessoa encarregada de representar uma coletividade. A partir do século XVIII, *syndic*, na França revolucionária, se referia ao trabalhador escolhido para representar seu grupo. Na Europa em geral, a partir de 1830, sindicato passa a ter conotação de representação de classe de trabalhadores, permanecendo como entendimento atual, sendo que no Brasil compreende também a representação de empregadores no que concerne às questões trabalhistas.

Em nossa legislação pátria, mais especificamente a Consolidação das Leis trabalhistas, sindicato refere-se às associações de primeiro grau, porém, o diploma não vem a defini-lo, apenas esclarecendo, em seu art. 511, que:

“é lícita a associação pra fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7 1943.)

Depreende-se então que sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria<sup>4</sup>. Sua função, como ente coletivo, é atuar como interlocutor nas relações coletivas conduzidas no sentido da solução dos conflitos coletivos do trabalho<sup>5</sup>.

Quanto à disciplina jurídica do Direito Sindical, encontra-se maior divergência a respeito de sua denominação e conceito. Alguns autores atribuem ao direito sindical o mesmo significado do Direito Coletivo do Trabalho, enquanto outros, como Amaury Mascaro do

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1079.

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1079.

<sup>5</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 122.

Nascimento<sup>6</sup>, entendem que há relações coletivas do trabalho nas quais o sindicato pode não estar inserido, ainda que na maioria das vezes o sindicato seja o centro gravitacional do direito coletivo do trabalho.

Para tanto, Direito Coletivo do Trabalho trata-se do ramo do direito do trabalho que irá cuidar não das regras individuais do trabalho, mas das regras coletivas que serão observadas em decorrência do contrato individual do trabalho, organização sindical, da negociação, conflitos e normas coletivas do trabalho, e da greve, enquanto o direito sindical, segmento ainda mais restrito, diz respeito ao sindicato e sua organização<sup>7</sup>.

Dessa maneira, a ciência do Direito Sindical contempla o estudo da estrutura e organização das instituições resultantes do exercício da faculdade de associação profissional, assim como as normas emanantes de tais agrupamentos<sup>8</sup>. De maneira mais sucinta, na Itália, o direito sindical refere-se à fixação dos poderes ou faculdades reconhecidas aos sindicatos, dentre as quais o direito de reunião em assembléia, o direito de filiação sindical, entre outros<sup>9</sup>.

## 1.2 ORIGEM DOS SINDICATOS EM ÂMBITO MUNDIAL

Um breve registro da evolução histórica do sindicalismo a nível global propicia melhor entendimento do objeto estudado e auxilia a uma melhor compreensão da problemática apresentada. A fim de se buscar a proteção de seus interesses profissionais, a organização sindical é a forma mais importante atualmente usada pelos trabalhadores quando se pensa nisso coletivamente. Porém, conforme entende Amauri Mascaro Nascimento<sup>10</sup>, nem sempre foi assim.

Uns dos primeiros registros de organizações coletivas de trabalho podem ser vislumbrados na Roma antiga, a qual tinha instituições ou corporações que organizavam a sociedade com base no ofício, porém não se podendo afirmar que se tratava de sindicatos.<sup>11</sup>

Posteriormente com a derrubada da escravidão, bem como queda do Império romano e implantação do feudalismo, houve descentralização do poder e assim maior organização local. Essa nova estrutura feudal estimulou e estreitou relações com as corporações, agora medievais, conhecidas como Corporações de Ofícios.

---

<sup>6</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

<sup>7</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1055.

<sup>8</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. *Iniciação ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2004, p. 17.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 65.

<sup>11</sup> PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 21.

Tais corporações evoluíram muito devido ao desenvolvimento dos centros comerciais na era medieval, no intuito de buscar o monopólio da profissão em determinada localidade. Diferenciam-se em muito de sindicatos, mas de qualquer forma trata-se de uma das primeiras formas de organização das relações de trabalho, pois tinham estatutos e algum tipo de regulamentação trabalhista<sup>12</sup>.

As corporações uniam empregadores, trabalhadores e menores, que naquela organização do trabalho recebiam a alcunha de mestres, companheiros e aprendizes respectivamente, aos quais os primeiros eram proprietários de uma oficina ou de um negócio lucrativo, os segundos os prestadores de serviço e os últimos eram crianças ou adolescentes que buscavam treinamento para uma profissão.

Muitas eram as corporações, que correspondiam às atividades econômicas da época, além de serem privadas. Sugere o Professor Amauri Mascaro Nascimento<sup>13</sup>, que tal organização é na verdade mais similar aos nossos atuais conselhos de fiscalização do exercício profissional, pois eram instituições poderosas que regulavam preços, produção, margem de lucros e elaboravam regras gerais de profissão, além de exercerem controle disciplinar em relação a infrações consideradas antiéticas pela organização. De qualquer maneira, as antigas corporações de ofício são espécie de embrião dos sindicatos apenas pelo fato das classes trabalhadoras estarem organizadas a nível coletivo e de acordo com a sua atividade profissional.

Contudo, as corporações de ofício foram se mostrando desproporcionalmente mais benéficas aos mestres em detrimento dos trabalhadores, gerando a insatisfação destes. Havia dificuldade dos companheiros em se tornar mestres em razão de alto custo e exame exigido pelas entidades, sendo que os filhos de mestres encontravam maior facilidade, além de que havia retaliação ao trabalhadores que não pertenciam à corporação.

Neste momento, os movimentos de coalizão dos trabalhadores frente às empresas ganhavam mais força e adesão de trabalhadores insatisfeitos, passando a ocupar maior protagonismo no cenário coletivo trabalhista, servindo de embrião para a constiuição dos sindicatos. Conforme ensina Sérgio Pinto Martins<sup>14</sup>, as crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos.

---

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 66.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 66.

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1057.

No entanto, com o advento da revolução francesa de 1789 e seus ideais de individualismo, liberdade de comércio, livre manifestação e associação e autodeterminação, as corporações de ofício foram subjugadas, pois se alegava que as práticas de restringir o exercício da profissão e regular preço de produtos iam contra os valores da revolução. As coalizões também sofreram reprimenda sob o argumento de que se deveria evitar qualquer pressão de grupos sobre a liberdade individual<sup>15</sup>. Dessa forma, por intermédio de diversas leis e editos as organizações foram extintas e as formas de associação trabalhista proibidas na França.

Neste diapasão, em diversos locais da Europa e nos Estados Unidos passou-se a criminalizar a associação trabalhista, sendo as coalizões, consideradas, por algum tempo um movimento conspiratório.

No entanto, após um período, houve a descriminalização dessas organizações. Em 1864, na França, houve a revogação da lei de 27 de Novembro de 1849, que qualificava a coalizão, tanto patronal quanto obreira, um delito passível de prisão. Na Inglaterra, uma lei de 1824 proclamou a liberdade de coalizão. Nos Estados Unidos o caso *Commonwealth versus Hunt*<sup>16</sup> promoveu a descriminalização do associativismo sindical. Na Alemanha e na Itália as coalizões de trabalhadores foram descriminalizadas em 1869 e 1889 respectivamente<sup>17</sup>.

Após a revogação das leis penais, inicia-se uma fase de afirmação para o movimento sindical, intimamente conectada ao período da Revolução industrial, a partir do século XVIII, como reação ao capitalismo e as precárias relações de trabalho.

Nessa época, o fim do feudalismo provocou massiva migração do campo para os centros urbanos, formando uma grande massa trabalhadora com escassas oportunidades. Por outro lado, verificou-se o estabelecimento de novo modelo de produção, com de linhas de montagem, em que se buscava maximização total da produtividade. A vasta mão de obra ofertante buscando sobrevivência somada a um modelo de produção em que se busca ao máximo o lucro provocou uma cenário de submissão acentuada da classe trabalhadora aos seus empregadores e, portanto criando péssimas condições de trabalho.

O maior e mais marcante exemplo desta eclosão sindical se tem na fundação, em 1871, do Trade Union Act, o tradeunismo, o mais antigo sindicato do mundo. Esse marco foi precedido, em 1824, por uma lei que reconhecia a existência legal dos sindicatos e, em 1834,

---

<sup>15</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 24.

<sup>16</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 27

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 70.

pela criação da União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, inspirada em entidade que comandou o *cartismo*, movimento de conquistas e direitos políticos e sociais no contexto da revolução industrial<sup>18</sup>.

O início do sindicalismo inglês acabaria por influenciar os demais países industrializados que enfrentavam os mesmos desafios em relação à precarização das condições de trabalho, como França, Alemanha e a Itália.

Na Alemanha, o sindicalismo ganha força após a derrogação das proibições das coalizões. A constituição de Weimer, de 1918, em seu art. 159, é expressa nesse sentido<sup>19</sup>: “É garantida para todos e para cada profissão a liberdade de associação destinada à defesa e exigência de condições de trabalho e econômicas. São ilegais todos os pactos e medidas que limitem essa liberdade ou que pretendiam impedi-la.”

A Itália de Mussolini também passa a legalizar expressamente a organização sindical, sua Constituição de 1948, porém os sindicatos e sua organização eram submetidos aos interesses estatais. Os sindicatos italianos em muito iriam influenciar a constituição e formação as organizações sindicais brasileiras.

Portanto, depreende-se que os sindicatos tiveram como ponto de partida as antigas corporações de ofício. Porém, essas, como reuniam empregadores e trabalhadores, com maior poder aos primeiros, se mostraram desvantajosas para os segundos, que passaram a formar coalizões, grupos formados apenas pelos trabalhadores frente aos empregadores. Os grupos, juntamente às corporações de ofício, foram proibidos e criminalizados. Após processo de descriminalização em diversos países do continente europeu e estados unidos, os grupos ganharam legitimidade e organização, e culminaram na criação dos sindicatos.

### **1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO**

Também se faz necessária uma releitura, ainda que sintetizada, da origem e evolução do direito sindical brasileiro, destacando-se a forma como se originou os sindicatos e em qual contexto estes se moldaram, para então ser possível ter uma melhor compreensão da estrutura sindical atual.

Assim como na Europa, o direito sindical brasileiro tem origem nas corporações de ofício. Em 1826, dois anos após a independência do país, as organizações foram abolidas pela

---

<sup>18</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 27

<sup>19</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1058.

Constituição Política do Império em seu art. 179, inciso XXV. Após tal proibição, surgem com mais ímpeto as ligas operárias, instituições assistenciais surgidas no período entre o fim do século XIX e início do século XX, com influência de trabalhadores estrangeiros fortemente ligados à doutrina anarcosindicalista que vieram prestar serviços no Brasil<sup>20</sup>.

Conforme salienta o jurista Bruno Marcos Guarnieri<sup>21</sup>, essas associações, vez ou outra se agitavam em alguma reivindicação, porém não se tratavam de fato de sindicatos, em vista que tinham acessos aos seus quadros sociais elementos estranhos às atividades ou profissões especificadas no nome da liga.

Os primeiros sindicatos no Brasil foram criados em 1903 e eram ligados à atividade agropecuária. Em 1907 foi a vez do primeiro sindicato Urbano. Neste ínterim, o movimento alcançava dimensão nacional, com o 1º Congresso Operário Brasileiro, no Rio de Janeiro, em 1906, ocasião em que é fundada a Confederação Sindical Brasileira, e ganhava cada vez mais legitimidade dada às duas primeiras leis que reconheciam os sindicatos: o decreto nº 979/1903 e o Decreto nº 1637/1907. Ambos os decretos eram liberais e democráticos, sem limitação quanto ao número de sindicatos existentes em cada profissão, o que hoje se denomina autonomia sindical.

Contribuiu para esse avanço legal dos sindicatos a primeira constituição republicana, de 24 de Fevereiro de 1891, pautada no espírito liberal e individualista, ao garantir, em seu art. 72, parágrafo 8º, o livre direito de associação protegido da intervenção da polícia, salvo por necessidade de manutenção da ordem pública.

A década de 1930 é de suma importância para compreender o desenvolvimento dos nossos atuais sindicatos. O estado pós-revolução de 1930, com a tomada do poder por Getúlio Vargas, passa a ter uma política trabalhista interveniente em reação às provocações, agitações e consideráveis números de greves, e passa a interferir diretamente na estrutura legal, na organização e ação dos sindicatos, com aspectos que podem ser observados até hoje<sup>22</sup>. No mesmo ano, é criado o Ministério do Trabalho, indústria e Comércio, que atribuía aos sindicatos funções delegadas de poder público, concebendo-se dessa maneira um sistema corporativista em que o governo pautava as políticas sindicais, por meio da organização das forças econômicas, de modo a promover os interesses estatais<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1070.

<sup>21</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 34.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 121.

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1070.1071.

Portanto, Getúlio Vargas assume o governo tendo como uma de suas propostas o controle da massa trabalhadora usando como artefato para isso decretos e regulamentações de direitos específicos de algumas profissões e a subordinação dos sindicatos, que passam a cooperar com o Poder Público. Em 1931 é editado o Decreto nº 19.770 que promove várias mudanças, entre elas a instituição da unicidade sindical, a distinção entre o sindicato de empregados e empregadores, a organização pautada no ramo da atuação econômica, agrupando as categorias por critério de profissões idênticas, similares e conexas, e passando a exigir o reconhecimento oficial por parte do Ministério do trabalho como condição para o Sindicato ter personalidade jurídica<sup>24</sup>. O decreto ainda vedava o exercício de qualquer atividade política e a filiação a entidades internacionais, sem autorização do governo, permitia a intervenção ministerial e excluía da sindicalização os funcionários públicos e os domésticos, ambos regidos por lei especial, medidas que deixam ainda mais evidente o propósito estatal de controle e publicização sindical.

Essas mudanças na base da liberdade e autonomia sindicais decorreram de forte influência do corporativismo italiano e de sua forma autoritária de organização sindical. Anteriormente a esse período os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, livremente criados pelos interessados, com administração e estatuto próprios, independentes do reconhecimento do Estado. Após as transformações corporativistas, os sindicatos passaram a exercer funções assistenciais, se tornaram públicos, padronizados, dependentes de reconhecimento e sob custódia do Ministério do Trabalho, além de que, a fim de facilitar a organização por parte do Estado, adotou-se como estrutura de representação dos trabalhadores a do sindicato único em cada base territorial tendo como critério de agrupamento o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais municipais<sup>25</sup>.

Em resposta ao domínio estrangeiro nos sindicatos da década anterior, estipulou-se, para sua constituição, o número mínimo de 30 sócios, com 2/3 destes nascidos no Brasil. Aos dirigentes sindicais a lei garantiu estabilidade no emprego e inalterabilidade do seu local de trabalho, criando-se uma indenização correspondente ao valor de seis meses de salários para o empregado despedido em razão de sua militância sindical.

A Constituição de 1934, no art. 120, acolheu como princípio a pluralidade sindical e autonomia dos sindicatos, porém o sindicato deveria ser formado por, no mínimo, um terço

---

<sup>24</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 40.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 123.

dos empregados que exerciam a mesma profissão na respectiva localidade<sup>26</sup>. Dessa maneira, as condições impostas não permitem o florescimento genuíno do sistema pluralista. A exigência de que o sindicato seja composto por no mínimo 1/3 dos empregados da mesma profissão numa mesma localidade, pela lógica só possibilitaria a existência de no máximo 3 sindicatos. Na realidade, foi ainda pior, e fez com que em cada local só existisse, na maioria das vezes, apenas um ou dois sindicatos.

Amaury Mascaro Nascimento<sup>27</sup> compreende que, em virtude das restrições à liberdade de administração do sindicato, não houve instituição de regime nem de unidade nem de pluralidade sindical, além disso, não houve também plena autonomia da organização sindical. Segundo o jurista, as conseqüências da Constituição de 1934 foram nocivas para o sindicalismo, com o enfraquecimento dos sindicatos e a opressão dos trabalhadores, divididos pelas empresas ou pelos interesses dos políticos.

Em 1937, é instaurado por Getúlio Vargas novo período político, assim chamado Estado Novo. Com forte influência mais uma vez do corporativismo italiano, a nova carta política de 10.11.1937 volta a repetir o regime da unicidade sindical e define o sindicato em categorias. O ordenamento italiano tinha por objetivo a organização da vida socioeconômica do país com base nas corporações. Nesse sistema, sindicatos, federações e confederações eram como graduações que resultariam na corporação. O propósito era restabelecer o equilíbrio entre as classes sociais, colocando-se acima delas, como organizador, integrando as forças produtivas. Nesse sentido, é fundamental a unicidade sindical de representação, para que todas as formas de manifestação e negociação coletiva passem pelo crivo estatal.

Entrementes, à medida que se repele a organização autônoma dos trabalhadores, há a concessão por meio de lei de vários direitos individuais aos trabalhadores. Tal dissonância constituiu meio para manter o corporativismo no Brasil<sup>28</sup>, manipulando a solidariedade dos trabalhadores através do fracionamento em categorias e imobilizando-os em sua base territorial.

Basicamente, a Carta de 1937, complementada pelo Decreto-lei nº 1.402/1939 – que mais tarde seria incorporada quase que inteiramente pelo decreto-lei nº 5.452/1943, que aprovou a CLT, previa: a categoria pré-definida em lei; verticalidade e sistema confederativo; base territorial outorgada pelo Ministério do Trabalho; sindicato único; rígido controle estatal:

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1070.1072.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 125.

<sup>28</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 43.



ausência de autonomia; contribuição sindical anual obrigatória; negociação coletiva limitada com intervenção compulsória da Justiça do Trabalho. Quase todos os dispositivos estão mantidos até hoje.

A Constituição de 1946, agora com Getúlio Vargas fora do poder, diferentemente da anterior de 1937, não foi imposta e sim votada em Assembléia Nacional Constituinte. A nova carta estabelecia em seu art. 159 a livre associação profissional ou sindical, a ser regulada por lei a forma da sua constituição. Na prática, porém, o sistema de unicidade sindical foi recepcionado pela Constituição e, portanto, mantido, além de que o sindicato continuava a exercer função delegada do poder público<sup>29</sup>.

Após a tomada do poder pelo regime militar em 1964 com a instauração da ditadura, sobreveio a constituição de 1967, que pregava ser livre a associação profissional ou sindical, enquanto que a constituição dos sindicatos, a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas de poder público seriam disciplinados por lei.

Porém, neste contexto o que havia de fato eram graves intervenções e restrições à liberdade sindical impostas pelo regime político vigente. Somado a isso, o país era infectado por uma hiperinflação responsável por corroer os salários dos trabalhadores e diminuir em muito o poder de compra da população. Estes fatores levaram a série de manifestações, greve e movimentos sociais, políticos e sindicais, ocasionando o surgimento das Centrais Sindicais, entidades sem previsão legal, acima do sistema confederativo, com estrutura espontânea e sem personalidade jurídica de direito sindical, porém bastantes atuantes e que atualmente são reconhecidas na esfera jurídica. Destaca-se também o movimento sindical reivindicativo<sup>30</sup> ocorrido na região metropolitana de São Paulo, conhecida como ABC, área altamente industrializada, que foi responsável por forte pressão política e pela obtenção de bons contratos coletivos.

As intensas manifestações sociais culminaram no processo de redemocratização do Brasil e no conseqüente fim da ditadura militar. É possível estabelecer um paralelo entre a atuação sindical do começo da década de 30 e a desempenho dos sindicatos na década de 60 durante todo o período da ditadura. O que se viu na primeira metade do século XX foi um sindicalismo conivente e auxiliar às políticas do governo, tendo em segundo plano a representação coletiva dos trabalhadores. Por outro lado, o sindicalismo a partir da década de 60, em função do agito popular e da ingerências provocadas pelo regime militar incrementou

---

<sup>29</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1075.

<sup>30</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 43.

a atuação sindical no sentido de reivindicar mais autonomia e uma melhor representação dos obreiros.

Com o lapso do regime militar o novo Congresso eleito teve a função de elaborar o texto de uma nova Constituição, a qual se mantém até hoje.

#### **1.4. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA**

##### **A) Constituição Federal de 1988**

A constituição federal outorgada em 1988 trata-se de um marco civilizatório, tendo sido importante instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da nação<sup>31</sup>.

Uma das inovações trazidas pela Carta Magna está na expressa impossibilidade de intervenção do Poder Executivo na organização sindical. Isso porque nas Constituições anteriores era permitida a substituição dos dirigentes sindicais por meio de delegados. Nesse diapasão, todos os artigos da CLT que permitiam qualquer interferência do Ministério do Trabalho no sindicato foram revogados pela atual constituição, incluindo-se a inexigência de autorização do Estado para a fundação do sindicato, havendo necessidade apenas de se fazer o registro no órgão competente. O sindicato, portanto, não mais exerce função delegada de poder público, sendo uma entidade de direito privado com autonomia<sup>32</sup>.

Também se principia na Constituição federal de 1988 a liberdade individual sindical, tanto positiva quanto negativa, que significa a possibilidade da pessoa filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo exclusivamente de sua vontade.

Dois princípios presentes nas constituições antecedentes foram mantidos para esta: a unicidade sindical, ou seja, a proibição por lei, da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, e a contribuição sindical compulsória por lei.

O diploma em seu art. 8º, inciso III, incumbiu ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Além dos referidos princípios mencionados que ou foram trazidos como inovação ao texto ou foram simplesmente mantidos, ao longo do dispositivo, outros princípios

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 136.

<sup>32</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1076.

foram responsáveis por nortear a legislação trabalhista na organização dos sindicatos e fixar a atual estrutura sindical pátria.

O princípio da auto-organização, conforme destacado, permite a livre fundação de sindicatos independentemente da prévia autorização do Estado. Tal preceito, porém, encontra limites no princípio da unicidade sindical, não sendo possível a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, sendo esta, no mínimo, municipal.

O princípio confederativo arquiteta a estrutura sindical de maneira vertical, em três níveis: sindicatos, federações e confederações. O princípio da representatividade direcionada estabelece que os sindicatos se instituem por grupos ou interesses representados, sendo dois: as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas. Não são previstos pela legislação sindicatos por empresa ou outros organismos de representação sindical.

Um dos princípios que mais se encontram diretamente ligados à representatividade e ao efetivo cumprimento das funções sindicais, o princípio da negociação coletiva para composição dos conflitos determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho, as quais os benefícios se refletirão sobre toda a categoria, sócios ou não sócios.

É consagrado também nesta Constituição Federal o direito de greve, ressalvada a abusiva, em que os autores responderão às penas da lei. Nessa esteira, o princípio das imunidades sindicais é reafirmado no intuito de evitar condutas antissindicais das empresas e dificultar ou impedir retaliações<sup>33</sup>.

Portanto, a promulgação da Constituição Federal de 1988, também conhecida como Carta Cidadã, conjunta à manutenção da CLT, consolidação de leis trabalhistas em grande parte elaboradas durante a década de 1940, período de imposição de uma política corporativista no país, deixou a estrutura da organização sindical brasileira com traços divididos entre um sistema corporativista e de liberdade sindical.

## B) Estrutura Sindical Brasileira atual

A nossa estrutura tem como pilares o princípio da unicidade sindical, o sistema confederativo e a noção de categoria profissional. Anteriormente à implementação da reforma trabalhista, outro pilar da organização sindical brasileira era a contribuição sindical

---

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 138.

obrigatória, extinta pela lei n. 13467/2017. Dessa forma, a contribuição sindical passa a ser opcional, dependendo de autorização expressa do empregado para descontar em folha salarial.

A estrutura sindical do Brasil é apresentada de forma piramidal, verticalizada, com o sindicato na base, no meio as federações e no topo as confederações. Os sindicatos agrupam-se em federações, e estas em confederações. A formação dos sindicatos deve obedecer ao seu agrupamento, pautado na divisão por atividade ou categorias econômicas e no limite de um sindicato por categoria dentro de um município. Assim como os sindicatos, as federações e confederações são associações de direito privado e com personalidade jurídica de direito sindical. As federações atuam em âmbito no mínimo estadual, e deve congrega no mínimo cinco sindicatos da categoria. No topo, as confederações, de âmbito nacional, devem ser congregadas pelo número mínimo de três federações para existirem. As entidades poderão atuar, de maneira supletiva, na defesa dos interesses de trabalhadores e empregadores<sup>34</sup>.

A representação sindical acontece por meio da distinção entre categorias profissionais. Em regra, a atividade econômica do empregador é que define a categoria profissional de seus empregados. A partir disso, a lei fixa o âmbito profissional da entidade sindical.

Quanto à unicidade sindical, nas palavras de Amaury Mascaro Neto, trata-se de proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação<sup>35</sup>, que no Brasil, refere-se à base municipal. Ou seja, no Brasil, num mesmo município não pode haver mais de um sindicato de uma mesma categoria. Ressalta-se que houve entre as constituições uma ampliação entre a base territorial mínima distrital para a municipal.

## **1.5. SÍNTESE DA ESTRUTURA DO SINDICALISMO NOS ESTADOS UNIDOS**

Nos Estados Unidos da América, nação de dimensões continentais e populacionais semelhantes ao Brasil, se vislumbra aspectos diferentes na estrutura organizacional dos sindicatos, o que gera também diferentes resultados nas relações trabalhistas de cada país. O sindicalismo norte-americano é basicamente por empresas, pois não há categorias, mas sim unidades de negociação. O sindicato, dessa forma, é local<sup>36</sup>, porque na maioria das vezes é restrito a um local de trabalho. A legislação norte-americana regulamenta apenas a eleição dos sindicatos em cada unidade de negociação, bem como a obrigatoriedade das negociações

---

<sup>34</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 60.

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 216.

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 95.

coletivas, além de privilegiar as normas coletivas em detrimento dos direitos individuais fixados pela legislação ordinária.

Unidade de negociação é a base onde irão ser realizadas as negociações entre empregados e empregadores em relação às condições de trabalho, jornada, salários, entre outros, podendo a unidade ser simples, em se tratando de uma única empresa ou estabelecimento envolvido, ou complexo se se tratar de mais de uma empresa ou estabelecimento envolvidos na negociação. Essa noção visa facilitar a promoção de acordos negociados, apenas permitindo a união de unidades de trabalho similares, cujos anseios, em regra, são os mesmos, de maneira a facilitar o acordo, e cabendo ao empregador e ao sindicato essa fixação.

O foco adotado pelos sindicatos estadunidenses é a obtenção de resultados e benefícios no local de trabalho. Entende-se que o sindicato mais reduzido, circunscrito à empresa, fábrica, ou entre outros tipos de unidades de negociação, ou seja, o local exato do ambiente de trabalho, leva à elaboração de contratos mais abrangentes, detalhados e conseqüentemente mais positivos.

A principal diretriz de regulamentação das relações trabalhistas nos Estados Unidos é a *National Labor Relations Act - NLRA*<sup>37</sup>. A norma tem como uma de suas características a busca pela prevenção das práticas ilícitas de trabalho, a fixação de direitos de empregados e empregadores e a fomentação da prática da negociação coletiva<sup>38</sup>, com a participação direta dos obreiros no processo do sindicato legitimado a negociar com a empresa, ou grupos de empresa<sup>39</sup>. A legislação norte-americana, portanto, garante o direito dos trabalhadores em se organizarem em sindicatos e realizarem negociação coletiva, podendo escolher o mais representativo por meio de eleições.

De acordo com a NLRA, uma organização de qualquer tipo pode representar os trabalhadores, ampliando a possibilidade de representação obreira no sistema sindical norte-americano a um sindicato já existente, a criação de um sindicato próprio, ou mesmo a qualquer empregado ou indivíduo eleito representante, conforme a escolha dos próprios empregados<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 81.

<sup>38</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 52.

<sup>39</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 81.

<sup>40</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 58.

As eleições dos sindicatos são promovidas pela *National Labor Relations Board*, ou simplesmente *Board*, uma agência federal administrativa, criada pela Nlra, responsável pela administração e cumprimento da lei trabalhista. Além disso, a *Board* também atua contra as práticas ilegais de trabalho realizadas por empregadores ou sindicatos, determina os casos de representação dos empregados pelos sindicatos, e resolve possíveis controvérsias na fixação das unidades de negociação. Para a atuação da agência, seja para a realização de eleições ou para acusações formais, ou entre outros procedimentos, é necessária a solicitação do interessado.

O sistema norte-americano adota a representatividade única do sindicato escolhido por eleição como critério. Ou seja, a certificação dos sindicatos após a eleição, pela Board, confere a estes últimos o direito de exclusividade de representação dos trabalhadores na unidade de negociação pelo período de um ano<sup>41</sup>, fase em que não poderá ser convocada no âmbito da unidade de negociação nenhuma eleição. Após a eleição do sindicato mais representativo, conforme explica Enoque Ribeiro dos Santos<sup>42</sup>, o empregador é obrigado a negociar com o sindicato pelo período de pelo menos um ano, e, mesmo se as partes não assinarem um contrato resultante da negociação coletiva, um sindicato rival não estará habilitado a solicitar uma eleição dentro do período da certificação. Tais garantias conferem estabilidade e força de negociação ao sindicato escolhido dentro do período concedido.

Porém, há também a possibilidade de descredenciamento do sindicato eleito, a fim de revogar a autoridade sindical, processo que tem início por petição de ao menos trinta por cento dos empregados da empresa, e cujas novas eleições são promovidas pela Board.

Como regra a fonte de receita das entidades sindicais é parcela fixada mediante negociação coletiva entre os trabalhadores e sindicatos, deduzidas mensalmente do salário dos empregados, também podendo ser taxa de matrícula, de reintegração ou contribuições especiais, não se permitindo, contudo, conforme a Nlra, que os valores sejam discriminatórios ou excessivos<sup>43</sup>.

Depreende do sistema sindical norte americano, portanto, nítido viés democrático em função dos instrumentos que possibilitam aos trabalhadores a escolha do sindicato que irá representá-los frente aos seus empregadores diretos. Observa-se também a evidente aplicação

---

<sup>41</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 82.

<sup>42</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000, p. 44.

<sup>43</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 62.

prática do princípio da pluralidade sindical, visto que há a possibilidade de dois ou mais sindicatos ou entidades se envolverem na disputa pela representação dos trabalhadores. Não há nos Estados Unidos, dessa forma, a rigidez do limite imposto de um sindicato por uma base territorial mínima como ocorre no Brasil com o sistema da unicidade Sindical, que tem como base territorial mínima o município. Além disso, a legislação norte-americana privilegia em muito a negociação coletiva, com a obrigatoriedade mútua de ambas as partes das relações laborais em negociar, a sobreposição das normas coletivas advindas dos contratos coletivos, e a participação direta dos obreiros no processo de escolha do sindicato.

## 2. AS ENTIDADES SINDICAIS BRASILEIRAS

Entidades sindicais, tanto econômicas, quanto profissionais, podem ter a representação dos trabalhadores, bem como ter representatividade para isso. A representação sindical se dá através dos meios legais que lhe conferem esse poder, porém o exercício da representatividade diz respeito a real e efetiva representação. Observa-se que a representação sindical decorre da simples legalidade enquanto a representatividade remete-se a legitimidade do exercício de suas funções<sup>44</sup>.

A representatividade sindical diz respeito às prerrogativas necessárias para que a entidade desenvolva seu *mínus*, representando institucionalmente sua classe perante a administração pública, participando como interlocutora na determinação de condições de trabalho, realizando negociação coletiva, participando do sistema jurisdicional de solução de conflitos de classes, e exercendo as funções representativas diversas que se fizerem necessárias.

### 2.1 REPRESENTATIVIDADE, LIBERDADE E PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL

Nessa esteira, o conceito de sindicato mais representativo refere-se àquela entidade designada de alguma forma pelos próprios representados para representar os interesses da categoria legal, nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, em fiel adoção do sistema da unicidade sindical. No Brasil, o sistema adotado é de monopólio de representação por imposição legal, eis que não se faculta aos trabalhadores a escolha do sindicato que irá os representar. Por força de lei, o sindicato que representa a categoria sempre representará esta em face dos empregadores. O mesmo serve para os sindicatos patronais, existentes no país. Ou seja, não existe no país modelo que estimule maior representatividade de um sindicato, existindo dessa forma uma representatividade estática, sem dinâmica, sem estímulos por resultados e, portanto, limitada.

A representatividade conferida aos sindicatos no Brasil, meramente formal, sem escolha direta pelos representados da entidade mais representativa, desvirtua a finalidade da representação, pois não há transmissão de poderes ou confianças, retirando dos trabalhadores e empregadores a autonomia de sua própria organização sindical, e conseqüentemente da fiel representação pelo sindicato.

---

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 242.



Como conclusão, a possibilidade da existência do sindicato com mais representatividade existe em um ambiente em que seja possível a escolha deste por parte dos representados diretos. Dessa forma, a representatividade sindical é mais ofertada onde há o princípio da liberdade sindical e o sistema da pluralidade sindical. No Brasil, a criação do sindicato é submetida ao reconhecimento estatal e limitada à existência de um sindicato por categoria dentro de um mesmo município, não havendo, portanto, liberdade sindical plena, muito menos ambiente de pluralidade sindical.

Conforme Amaury Mascaro Nascimento, o nosso sistema pátrio não pode ser considerado como adepto da liberdade sindical em sua plenitude, pois não atende ao primeiro subprincípio, o direito de constituir os sindicatos sem necessidade prévia de autorização estatal, além da proibição da criação de mais de um sindicato na mesma base territorial de uma categoria, comprometendo, dessa forma, a autonomia das entidades sindicais<sup>45</sup>.

A Liberdade Sindical, de maneira geral, é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as coletividades que desejarem, sem que sofram interferência ou intervenção estatal, tendo como objetivo a promoção de seus interesses ou grupos que irão representar<sup>46</sup>.

No campo individual, representa a liberdade sindical a livre constituição de entidades sindicais de constituir sindicatos, e o direito de filiar-se livremente ao sindicato de sua preferência, de não se filiar, e de participar das atividades deste. No âmbito do grupo profissional é a liberdade de fundar o sindicato, determinar seu quadro sindical na ordem profissional e territorial e fixar suas regras internas, além da autonomia nas relações entre o sindicato e os representados e no exercício do direito sindical em relação à empresa. No tocante ao Estado, reside na independência sindical em relação ao mesmo<sup>47</sup>.

No Brasil, a liberdade sindical prevista na Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, caput, esbarra na vedação à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, ou seja, tem limite expresso pela imposição do sistema de unicidade sindical, prevista no art. 8º, inciso II, da Magna Carta<sup>48</sup>.

A pluralidade sindical, nos ensinamentos do professor Amauri Mascaro Nascimento, trata-se da possibilidade da coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente

---

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 184.

<sup>46</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1061.

<sup>47</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. *Iniciação ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2004, p. 104.

<sup>48</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal*. São Paulo: LTr, 2007, p. 108.

na mesma base territorial<sup>49</sup>. Pela definição da Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção n. 87, art. 2º, é o direito dos trabalhadores e empregadores em constituir e organizar a entidade sindical de sua própria escolha e a elas se filiarem<sup>50</sup>. Trata-se da livre possibilidade de criação de entidades sindicais, e o respectivo direito de filiação a estas últimas, sistema predominante em países como Espanha, Itália, França, Estados Unidos e entre outros países industrializados.

A pluralidade sindical pode ser total, quando atinge todos os níveis da organização sindical, ou restrita, quando coexistem níveis de pluralidade e de unicidade sindical. No Brasil, legalmente se adota o princípio da unicidade sindical em nível confederativo, de maneira que este sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidades de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará<sup>51</sup>, não existindo, portanto, a livre criação de sindicatos.

Porém, na prática, o Brasil presencia uma situação extravagante, pois há uma espécie de pluralidade sindical restrita em razão da existência das Centrais Sindicais, que são entidades de cúpula que se situam acima das confederações, federações e sindicatos e não possuem previsão legal, mas nasceram de um movimento espontâneo e hoje são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical.

O sistema de unicidade sindical presente no Brasil é um resquício do período corporativista consolidado entre as décadas de 30 e 40, baseado no fascismo italiano de Mussolini, onde só é possível o reconhecimento de um único sindicato em dada base territorial, que não pode ser inferior à área de um município, tornando mais fácil o controle pelo governo das organizações sindicais.

Os sindicatos, muitas vezes, em razão da unidade e da não espontaneidade de sua criação, nas palavras de Sergio Pinto Martins, têm a representação da categoria em decorrência da lei, mas não têm representatividade<sup>52</sup>. Portanto, entende-se que o sistema de unidade sindical não torna plena a aplicação do princípio da liberdade sindical, o que condiciona a ausência de representatividade sindical de muitas entidades.

---

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 219.

<sup>50</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal*. São Paulo: LTr, 2007, p. 60.

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 221.

<sup>52</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1061.

## 2.2 CONVENÇÕES DA OIT E SINDICALISMO BRASILEIRO

OIT é a sigla referente à Organização Internacional do trabalho, agência da Organização das Nações Unidas especializada nas questões do trabalho, especialmente no tocante ao cumprimento das normas internacionais, tendo a entidade como um de seus principais objetivos a defesa da liberdade e da autonomia sindical e a não intervenção e interferência do Estado nas entidades sindicais. A OIT tem intensa atuação pedagógica e normativa, assim o fazendo por meio da Resolução de Convenções e Recomendações. As Convenções exigem quórum de aprovação maior do que as recomendações e criam obrigações para que os Estados as ratifiquem, sendo, portanto, tratados multilaterais que podem se incorporar diretamente ao direito interno de cada país<sup>53</sup>.

A Convenção mais importante da OIT é a que trata do assunto liberdade sindical é a de n. 87, aprovada em 1948 e em vigor desde 1950, tendo sido ratificada por mais de 120 países. A convenção de n. 98, de 1949, também tem suma importância para o Direito do Trabalho e dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e negociação coletiva. A convenção de n. 87 visa a proteção da liberdade sindical dos trabalhadores contra a interferência do poder público, enquanto que a convenção de n. 98 determina a proteção dos trabalhadores e sindicatos contra atos anti-sindicais dos empregadores.

No Brasil, a ratificação da Convenção confere a esta valor equivalente de lei federal. Porém, nosso ordenamento jurídico exige, para a ratificação de convenções internacionais, a sua tramitação no Poder Executivo e Poder legislativo. Dessa forma, conforme os artigos 49, I, e 84, VIII, da Constituição Federal, cabe ao Presidente da República a iniciativa de celebrar os tratados, posteriormente submetidos à apreciação do Congresso Nacional, que resolverá definitivamente sobre o tema<sup>54</sup>. Até o atual momento as Convenções de n. 87 não foi ratificada pela República Federativa do Brasil, em razão da manutenção da unidade sindical. A contribuição sindical obrigatória também era fator de não ratificação da referida Convenção, porém foi extinta com o advento da Lei 13.467 de 2017.

Ressalta-se o contexto quando da edição da Convenção de n. 87, elaborada em 1948, de imposição de um regime corporativista com controle sindical e forte intervenção estatal nos sindicatos. Desse modo, não era de interesse do Poder Público daquela época maior autonomia dos sindicatos, muito menos liberdade sindical para os sindicatos e trabalhadores.

---

<sup>53</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 151.

<sup>54</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 142.

Em razão da manutenção do viés corporativo, o direito sindical brasileiro nunca chegou a ratificar a Convenção que preconizava autonomia e liberdade sindical e a não ingerência do Estado nos sindicatos, mesmo após alguns avanços legislativos como os consagrados pela Constituição Federal de 1988.

### **2.2.1 CONVENÇÃO DE N. 87 DA OIT**

A Convenção de n. 87 da Organização internacional do Trabalho se preocupa em proteger a liberdade e autonomia dos sindicatos contra a ingerência do Poder Estatal, estabelecendo, em síntese, quatro garantias que são: a de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato<sup>55</sup>.

A garantia de fundar o sindicato concerne a todas as prerrogativas do direito de constituir, sem necessidade prévia de autorização estatal, entidades sindicais, da maneira que julgarem convenientes os próprios interessados, trabalhadores ou empresários, sem distinção qualquer de espécie. Também se faz referência à garantia de liberdade de filiação à entidade de sua própria escolha, tanto como negativa como positiva, ou seja, o direito de se ingressar na instituição, bem como de sair livremente.

A Convenção garante às entidades sindicais o direito e a faculdade de elaborar seus próprios regimentos e estatutos, de eleger os seus respectivos representantes, de livre formulação de seus programas de ação, forma de liberdade de gestão, e das funções que serão exercidas pela organização sindical, de maneira a contemplar a vontade dos representantes e representados. Trata-se, portanto, de garantia à autonomia administrativa sindical blindando as entidades de possível intervenção do Estado na administração, elaboração de regimentos próprios e no funcionamento dos sindicatos.

Conforme o art. 4º da Convenção n. 87 é vedada a extinção ou a suspensão das entidades sindicais por autoridade administrativa estatal, ou seja, por via administrativa. Dessa forma, impede-se ato ou controle arbitrário por parte do Estado na vida sindical.

Por último a norma garante às entidades sindicais a livre filiação às organizações internacionais, confederações e federações, bem como o direito de constituí-las, buscando preservar o livre relacionamento entre entidades sindicais e entre sindicatos e organismos internacionais.

---

<sup>55</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 153.

## 2.2.2 IMPACTOS POLÍTICOS DA NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N. 87

O Brasil, até o momento, não ratificou a Convenção n. 87 da OIT, tendo como justificativa o conflito da legislação interna com a norma internacional. O atrito se deve principalmente à manutenção da unicidade sindical, confirmada pela Constituição Federal de 1988, princípio pelo qual se proíbe a existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. A Convenção, por outro lado, defende um modelo sindical livre, pautado nas liberdades positivas e negativas de filiação, na possibilidade de escolha dos representantes via eleição, e na livre criação e constituição da entidade sindical.

A Convenção n. 87 da OIT deu à liberdade sindical uma projeção mundial, sendo instrumento jurídico basilar para a democratização do sindicalismo, fato evidenciado pelo grande número de nações que ratificam a norma<sup>56</sup>. Portanto, a sua não ratificação coloca o Brasil em descrédito em relação aos demais países e aos organismos internacionais a respeito da não compatibilização do país com os instrumentos internacionais que garantem a liberdade de constituir e formar suas próprias agremiações como meio de buscar melhores condições de trabalho e vida, e põe em cheque também a imagem nacional de Estado Democrático de Direito, a partir do momento em que o país deixa de ratificar norma internacional que estimula a auto-organização dos trabalhadores e o ambiente democrático sindical.

Além disso, a opção de não ratificar a Convenção de n. 87 coloca em risco a própria participação do Brasil como membro da OIT, pois a negativa de dar efeito a uma Convenção internacional que versa sobre direitos dos trabalhadores de fruírem de liberdade sindical não constitui decisão de uma República Democrática que preza pelo Estado Democrático de direito e pelos princípios protetivos do Direito do Trabalho. Conforme ensinam os professores Maristela Basso e Fabrício Polido<sup>57</sup>, negar a ratificação da Convenção n. 87 é comprometer a própria participação na Organização como país-membro e tornar inócuos seus principais objetivos, entendendo-se que à proteção da pessoa humana não se contrapõe a nenhum diploma legal.

---

<sup>56</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

<sup>57</sup> BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012.

## **2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DA PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL**

### **2.3.1 Representatividade como consequência da pluralidade sindical**

Conforme o Amauri Mascaro Nascimento, a liberdade sindical e a proibição de livre organização sindical são conceitos contrapostos e excludentes<sup>58</sup>, que por consequência prejudicam a representatividade fática do modelo sindical nacional.

A Convenção de n. 87 indica a necessidade da existência de vários sindicatos a fim de propiciar plena liberdade sindical, por intermédio da livre escolha dos trabalhadores e dos empregadores da entidade sindical desejada, e a livre constituição e criação de sindicatos, a fim de alcançar maior representatividade sindical. Dessa maneira, a unicidade sindical, por não possibilitar os aspectos elencados, contrária o princípio da liberdade sindical e inviabiliza a representatividade dos sindicatos.

A princípio, se ratificada a Convenção de n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, esta se incorporaria ao direito interno brasileiro, equiparada à lei federal. Para a aplicação de seu regimento se tornaria necessária a substituição do sistema de unicidade sindical, que proíbe a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação de uma mesma categoria, eis que tal ordenamento contraria os princípios destacados pela norma internacional, pelo regime de pluralidade sindical. Isso por si só já representaria um avanço para a República Federativa do Brasil, visto que se adequaria com as normas internacionais e ditames da OIT, alinhando o aparato legislativo constitucional e infraconstitucional aos princípios dos direitos sociais e do trabalho reconhecidos pelo direito internacional.

Ademais, se compreende que num regime de pluralidade, os sindicatos representativos terão mais força, além de haver maior participação democrática. Isto é, a organização sindical eleita possuirá mais legitimidade na execução de suas funções em razão da transmissão de confiança dos representados à entidade escolhida<sup>59</sup>.

Uma das consequências lógicas e imediatas do sistema pluralista seria a proliferação do número de sindicatos no país, tendo em visto a liberdade de constituir-los. Porém, nesta mesma linha, também seriam criados sindicatos cada vez mais restritos ao ambiente de trabalho do obreiro, ou seja, sindicatos em nível de empresa, o que, como vantagem, possibilitaria um desempenho maior da entidade na defesa e promoção dos direitos dos trabalhadores, dado que os interesses debatidos se encontram mais próximos da realidade,

---

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 151.

<sup>59</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. *Iniciação ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2004, p. 120.

também se possibilitando a realização de negociações coletivas mais compatíveis com a realidade de cada empresa. Ressalte-se que, um sindicato em nível de empresa afasta a diversidade de interesses que é encontrada num sindicato que contempla diferentes setores em uma categoria econômica, sabendo também que a situação das empresas integrantes de uma categoria não é sempre a mesma<sup>60</sup>.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, a presença sindical na empresa afasta a litigiosidade do sindicato, que passa a ser partícipe e colaborador, ao invés de contestador, possibilitando uma convivência harmônica entre as duas partes e afastando a idéia de luta de classes<sup>61</sup>.

Com a possibilidade de existência de mais de um sindicato por categoria, um aspecto a se levar em consideração seria a concorrência entre os sindicatos em busca da representação dos trabalhadores. Como ponto positivo, a rivalidade na verdade acabaria por incentivar a representatividade sindical, na busca por melhores resultados em negociações coletivas, estimulando a qualificação, o desenvolvimento e a busca por melhorias<sup>62</sup>, em virtude da disputa pela representação dos trabalhadores.

### **2.3.2 CRÍTICAS E DESAFIOS AO SISTEMA DE PLURALIDADE SINDICAL**

A não adoção do regime de pluralidade sindical encontra mais adeptos entre os dirigentes dos sindicatos nacionais de maneira quase que unânime, tendo como justificativa a possibilidade de precarização da atuação sindical, elencando os seguintes argumentos como razão: fracionamento do sindicalismo; criação de sindicatos menores; dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; indefinição do órgão competente para decidir sobre disputas de representação; conflitividade entre sindicatos<sup>63</sup>.

Quanto ao fracionamento sindical, ocorre que no momento atual já nos deparamos com um número elevado de organizações sindicais no Brasil quando comparado a outros países, tendo sido registrado, de acordo com o Ministério do Trabalho, até junho de 2018, um total de 16865 sindicatos, fora confederações, federações e centrais sindicais<sup>64</sup>. Os Estados Unidos, por sua vez, país de densidade populacional maior que o Brasil, possui cerca de 190

---

<sup>60</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 121.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 227.

<sup>62</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 80.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 224.

<sup>64</sup> <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>

sindicatos, mesmo tendo como sistema o de pluralidade sindical. Isso decorre do desdobramento de categorias no Brasil permitido por lei, muitas vezes artificial, gerando um número crescente de sindicatos que almejam a representação sindical da categoria apenas em função do monopólio conferido pela legislação e da possível arrecadação financeira<sup>65</sup>.

Outra idéia é que pluralidade sindical poderia levar a criação de sindicatos menores e, portanto, mais frágeis, em razão de número pequeno de associados. De fato um sindicato menor, apesar de não ser regra, exerce menor pressão. Contudo, o desafio é superado pela atuação sindical adquirida com a legítima representatividade que será dada em função da escolha direta dos trabalhadores, por meio de eleição, conferindo ao sindicato “menor”, autenticidade e força o suficiente para a negociação coletiva e realização dos demais exercícios das funções sindicais. Ou seja, o sistema pluralista sindical ao permitir a livre criação sindical, deve criar meios de mitigar as adversidades desencadeadas. Neste caso específico, a escolha da representação sindical pelos trabalhadores tornaria o sindicato eleito apto a desempenhar a sua representatividade independentemente do seu número de associados ou de seu “tamanho”.

Portanto, ao passo que a escolha do sindicato mais representativo é um dos indicativos de como se superar controvérsias acerca a eficiência do regime de pluralidade sindical, a definição de seus critérios torna-se peça chave para a melhor aplicação e compreensão do sistema. Nos países que adotam o regime, como Espanha, França, Estados Unidos e Itália, o problema foi superado por meio da fixação dos critérios por lei<sup>66</sup>.

Referidos critérios adotados versam sobre a escolha da entidade mais representativa podendo ser o numérico, a partir do número de associados. Outro critério para determinação do sindicato mais representativo, este adotado pelos Estados Unidos, é o da eleição. Os empregados de uma empresa votam no sindicato que querem que os represente, dando a este exclusividade de negociação dentro de um período mínimo<sup>67</sup>. Na França utilizam-se múltiplos critérios para definição do sindicato com maior representatividade, como o número de efetivos, independência do sindicato, volume das contribuições, experiência e antiguidade, entre outros<sup>68</sup>.

Outra crítica ao sistema de pluralidade sindical trata-se da indefinição do órgão competente para decidir disputas entre sindicatos que se considerariam mais representativos.

---

<sup>65</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 121.

<sup>66</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2009, p. 226.

<sup>67</sup> GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004, p. 122.

<sup>68</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de reeleitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 65.



Vários autores, entre eles Amauri Mascaro Nascimento e Sergio Pinto Martins, entendem, que da mesma forma que o Estado resolve litígios trabalhistas comuns, caberia ao Judiciário, na competência da Justiça do Trabalho, a solução de controvérsias relativas ao processo de representação sindical. Em alternativa, o Ministério do Trabalho também poderia ser incumbido da função, pela resolução do conflito através da via administrativa, assim como é similarmente realizado nos Estados Unidos, onde uma agência federal, denominada *Board*, realiza, dentre outras atividades, a resolução desse tipo de demanda de representação sindical.

A conflitividade entre os sindicatos é outra crítica aludida ao sistema de pluralidade sindical. Porém, conforme exposto, a definição dos critérios de representatividade sindical e a fiscalização dos órgãos competentes contra atos antissindicais acabaria por mitigar a rivalidade entre os sindicatos, transformando-a numa disputa sadia pela representação sindical, bem como pela busca de melhores condições de trabalho, aumentando, portanto, a representatividade sindical.

### **3. A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO SINDICAL**

A dita Reforma Trabalhista ocorreu promovida pela Lei n. 13.467 de 2017, responsável por alterar a redação de vários dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (decreto-lei de 1943), da Lei do Trabalho Temporário (lei n. 6.019 de 1974), da Lei do FGTS (lei n. 8036 de 1990) e da Lei da Organização e do Custeio da Seguridade social (lei de n. 8212 de 1990). Contudo, é na CLT que a lei traz mais mudanças, com modificações diretas em mais de 100 artigos do diploma, sendo os principais temas alterados: a terceirização, acordo sobre legislação, imposto sindical, parcelamento de férias, jornada, intervalo, horas *in itinere*, gestantes e lactantes em relação à insalubridade e demissão em acordo.

#### **3.1 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**

As modificações, em geral, são alvo de muitas críticas negativas por parte da doutrina e de instituições importantes, como OAB, Associação dos Magistrados, Centrais Sindicais, Sindicatos, entre outras, que associam a implementação da Lei n. 13.467 à insegurança jurídica, aumento da vulnerabilidade e riscos do trabalhador, enfraquecimento do obreiro nas relações trabalhistas e inconstitucionalidade da lei. Os professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado entendem que a reforma trabalhista implementada no Brasil direciona o país ao retorno do “antigo papel do Direito na história como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre pessoas humanas e grupos sociais<sup>69</sup>”.

Os governistas e defensores da edição da lei n. 13.467 de 2017, parte menor da doutrina, entidades representativas dos empregadores e alguns magistrados, creditam a lei à tentativa de modernização das relações trabalhistas, bem como da CLT, criada em 1943, adaptando a legislação trabalhista às novas demandas e possibilidades, tendo a flexibilização das relações de trabalho como carro chefe dessas mudanças. No âmbito processual, a argumentação é de que a reforma ocasiona menos processos e menores custos à Justiça do Trabalho. Na visão do Jurista Danilo Pieri Pereira, a reforma trabalhista soluciona diversas questões há muito tempo buscadas por trabalhadores e empresas e não afeta nenhum dos direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

<sup>70</sup> SANTAELLA, Ethel. Reforma Trabalhista: lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a CLT. São Paulo: Escala, 2017, p.54.

A Reforma, portanto, traz mudanças profundas nas bases do direito individual do trabalho, do direito coletivo do trabalho e do direito processual do trabalho. Dado que estes campos do direito do trabalho são intimamente conectados e interdependentes, para interpretar e entender o impacto da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho, e mais especificamente no direito sindical, bem como suas perspectivas após as mudanças, é fundamental conhecer algumas das alterações mais impactantes que a lei provocou nos demais campos.

### **3.1.1 ALTERAÇÕES NO CAMPO DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

Os principais pontos alterados pela Lei n. 13.467/2017 no que toca ao direito individual do trabalho foram em relação à flexibilização de direitos que anteriormente não poderiam ser negociados nem mesmo com a concordância do trabalhador. A título ilustrativo, após a alteração promovida pela reforma, as férias poderão ser parcelas em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, porém, apenas diante de autorização expressa do empregado. Outras novidades que também passam pelo ponto da anuência recíproca são a permissão da rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, hipótese em que o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão e integralmente as demais verbas, e a redução do horário de almoço para o mínimo de trinta minutos.

Portanto, percebe-se que há uma tendência na reforma trabalhista em equiparar no plano legislativo as forças de negociação entre empregador e empregado, antes este mais protegido pelo ordenamento jurídico em função dos princípios do direito do trabalho, como o princípio da proteção, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, que existem em razão do entendimento de que há, no plano fático, uma relação de hipossuficiência entre trabalhador e empregador, na qual o obreiro é a parte mais frágil.

Alguns outros direitos foram retirados da CLT, e, portanto extintos. É o caso da *horas in itinere*, que trata-se do tempo em que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, na ida ou na volta, com transporte fornecido pela empresa, antes pago como hora extra, porém com a alteração da lei deixa de ser obrigatório o pagamento. O tempo gasto pelo trabalhador dentro da empresa para se preparar para atividade, como de higiene pessoal, troca de uniforme, descanso, entre outros, deixa de ser considerado como à disposição da empresa e, por conseguinte, não sendo mais integrante da jornada de trabalho, tampouco será remunerado.

Para a rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano passa a não ser mais necessária, como era antes da reforma, a homologação pelo sindicato ou autoridade do Ministério público. Em outro ponto relacionado ao direito individual do trabalho e ao direito coletivo do trabalho, inovação que trouxe a Lei n. 13.467/2017 é a quitação anual, prevista no art. 507-b da CLT, que permite a celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, entre empregados e empregadores, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato da categoria profissional do respectivo empregado, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, dando quitação geral para estas<sup>71</sup>.

### **3.1.2 ALTERAÇÕES NO CAMPO DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**

No campo do direito processual do trabalho houveram também significativas alterações provocadas pela lei n. 13.467/2017. O benefício da justiça gratuita deixa de ser presumido, passando a ser necessária a comprovação de insuficiência de recursos, e sendo devido somente àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, conforme a nova redação. Ademais, na hipótese do reclamante ser sucumbente dos honorários periciais, mesmo que tenha sido beneficiado, no processo, pelo instituto da justiça gratuita, também arcará com a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais<sup>72</sup>.

Quanto aos honorários advocatícios de sucumbência, antigamente incabíveis ao empregado em razão da mera sucumbência, com a nova redação promovida pela lei 13.467/2017, são cabíveis tanto para o reclamado quanto para o reclamante, mesmo beneficiários de justiça gratuita, caso estes tenham créditos a receber de outros processos, os quais serão usados para pagar os honorários advocatícios que perder, conforme art. 791-A, caput e os parágrafos 1º até o 4º.

Outra alteração impactante trata-se da implementação da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista, inserida por meio do art. 11-A, caput e parágrafos 1º e 2º, na CLT, contrariando a jurisprudência trabalhista dominante e consolidada pela Súmula 114 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera, regra geral, a prescrição intercorrente incompatível com o processo do trabalho. A nova regra estabelece a pronúncia da prescrição

---

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 194.

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 326.

intercorrente no prazo de dois anos, a contar quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução, podendo a prescrição ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Depreende-se que as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 nos campos do direito individual e processual do trabalho tem o intento de tornar as relações trabalhistas mais flexíveis e dinâmicas abrindo o leque de acordos, concessões e negociações de direitos básicos, além de enrijecer as vias do processo do trabalho, a fim de torná-lo mais célere e menos oneroso. Porém, outras facetas que a reforma demonstra são o desamparo do trabalhador, com a possibilidade de imposição de acordos e renúncias desfavoráveis ao obreiro em razão de sua vulnerabilidade, e a criação de dificuldades que vão limitar o acesso à justiça.

Portanto, cabe às entidades sindicais uma atuação mais eficaz e presente frente ao ambiente transformado pela reforma trabalhista, no sentido de ser novamente um nivelador de poderes. Porém, é necessária uma análise dos efeitos provocados no direito coletivo do trabalho pelas alterações da lei e as perspectivas que as organizações sindicais terão pela frente.

### **3.2. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

O Direito Coletivo do Trabalho é responsável por regular a esfera das relações coletivas trabalhistas, tendo como objetivo principal o alcance de maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, que, regra geral, são seres coletivos típicos, dada a sua forma de estruturação empresarial e institucional. Os instrumentos contemplados pela ciência jurídica a fim de perquirir sua finalidade são utilizados na melhor das vezes pelas entidades sindicais, de modo a dialogarem, negociarem e fiscalizarem as atividades empresariais de interesse dos trabalhadores com maior grau de eficiência e efetividade, sempre buscando o aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras<sup>73</sup>.

A reforma trabalhista alterou em muito a estrutura do direito coletivo do trabalho e por consequência a organização dos sindicatos. Os críticos da criação da lei que reforma os principais textos da legislação trabalhista entendem que as mudanças enfraquecem o sindicalismo no Brasil, alargam de maneira exagerada os poderes da negociação coletiva

---

<sup>73</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 44.

trabalhista e restringem o acesso à justiça dos trabalhadores coletivamente representados<sup>74</sup>. Em contraponto, os pontos positivos da lei ficariam por conta da sobreposição da negociação coletiva e um aumento da liberdade sindical, em função da não obrigatoriedade da contribuição sindical.

### **3.2.1 CRIAÇÃO DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

A Lei n. 13.467/2017 inovou no direito coletivo do trabalho inserindo o novo Título IV-A, “Da Representação dos Empregados, constante nos artigos 510-A a 510-D da CLT, com atribuições para atuação no interior de empresas com mais de 200 empregados.

Trata-se da criação da figura da Comissão de Representação dos Empregados, que será composta por número de membros proporcionalmente ao de empregados e constituída mediante eleição. As atribuições da comissão estão previstas no art. 510-B da CLT e correspondem a: representação dos empregados perante a administração da empresa; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com intuito de prevenir conflitos; buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho; encaminhar reivindicações específicas dos empregados se deu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Observa-se que nas atribuições não se faz menção a celebração de negociações coletivas do trabalho, ou de flexibilização dos contratos individuais do trabalho, eis que são prerrogativas exclusivas das entidades sindicais, prevista no art. 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal. Assim sendo, apesar da aludida comissão ter uma posição privilegiada em razão da proximidade com o ambiente de trabalho e com os trabalhadores, sua atuação ainda resta limitada.

### **3.2.2 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Negociação Coletiva, conforme o jurista Sérgio Pinto Martins, trata-se de forma de ajuste de interesses entre trabalhadores e empregadores, que acertam os diferentes entendimentos existentes, buscando encontrar uma solução capaz de compor suas posições<sup>75</sup>. A convenção de n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, entende que a negociação coletiva

---

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

<sup>75</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1194.

compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de um lado, um empregador ou organizações de empregadores, e, do outro, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando principalmente fixar as condições de trabalho e emprego<sup>76</sup>. É estabelecido pela Constituição Federal que o sindicato tem legitimidade e exclusividade para negociar.

A negociação coletiva é um procedimento que se destina a superar divergências entre as partes, enquanto que o acordo e a convenção coletiva tratam-se do resultado deste procedimento. Na hipótese de frustrada a negociação coletiva, não há produção da norma coletiva, sendo que, no Brasil, obrigatória é a realização da negociação coletiva, e não da confecção do acordo ou convenção coletiva, facultado, no entanto, às partes o ajuizamento de dissídio coletivo<sup>77</sup>.

A reforma trabalhista foi responsável por ampliar os poderes conferidos à negociação coletiva, com a inserção do art. 615-A na CLT, que conta com quinze incisos, nos quais é apresentado o rol de assuntos que podem ser objeto de normatização pela negociação coletiva trabalhista. Uma das maiores novidades e polêmicas trazidas pela Lei n. 13.467/2017 é a prevalência da convenção ou acordo coletivo do trabalho sobre a lei, constante no caput do referido artigo, consoante se vê:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...].

O rol de permissões contidos no art. 611-A indica quais matérias podem ser objeto de negociação coletiva, a fim de que este resultado tenha sobreposição à legislação. São exemplos de permissões: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; enquadramento do grau de insalubridade; participação nos lucros e resultados da empresa.

Ademais, conforme bem ressaltou os professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, deve se incluir neste extenso rol de permissões a regra

---

<sup>76</sup> BRASIL, Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, sobre o incentivo à Negociação Coletiva, Concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Diário Oficial, Brasília, DF29 set. 1994.

<sup>77</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1195.

substancialmente flexibilizadora prevista no parágrafo único do novo art. 611-B da CLT<sup>78</sup>, senão vejamos:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Portanto, a flexibilização trabalhista mediante negociação coletiva é um dos traços principais da reforma do trabalho no Brasil, acrescentando-se que a Lei n. 13.467/2017 inova com a prevalência do negociado sobre a lei. Neste sentir, se amplifica a responsabilidade da representatividade sindical no que se refere à sua competência, eficiência e legitimidade para realizar as negociações coletivas, tendo em visto que, além desta dispor e discutir várias matérias e objetos extremamente pertinentes ao trabalhador, o que é negociado haverá sobreposição à lei, independentemente de qual seja a norma mais benéfica ou favorável ao trabalhador.

### **3.2.3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA**

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro apresenta quatro tipos de contribuições dos trabalhadores para suas respectivas entidades sindicais, sendo eles: contribuição sindical, contribuição federativa, contribuição assistencial e mensalidades dos associados<sup>79</sup>.

A contribuição sindical faz parte das regras de custeios das entidades sindicais e trata-se da contribuição prevista em lei, mencionada na parte final do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, e disciplinada pelos artigos 578 a 610 da CLT<sup>80</sup>.

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

---

<sup>78</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 254.

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 240.

<sup>80</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1126.



IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Na definição de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a contribuição sindical refere-se a “receita escolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador”<sup>81</sup>. No caso do trabalhador, este sofrerá desconto na folha de pagamento de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.

A contribuição sindical era o antigo imposto sindical, de natureza jurídica tributária, em razão do seu fato gerador e de sua natureza compulsória. Porém, com a Lei n. 13.467/2017, passou a ter natureza facultativa e não mais tributária, visto que agora depende da autorização de empregados, empregadores, avulsos e autônomos para ser realizado o recolhimento, perdendo seu caráter compulsório<sup>82</sup>. É o que se vê do art. 545 da CLT, enfatizando a necessidade de prévia e expressa autorização dos trabalhadores:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Ademais, a esta alteração soma-se o art. 611-B na CLT, outra inovação da reforma trabalhista, que veda a negociação coletiva trabalhista de inserir cláusula normativa de contribuição assistencial ou negocial sem autorização prévia e expressa do trabalhador. Portanto, a Lei n. 13.467/2017 influencia significativamente nas arrecadações das entidades sindicais, porém, segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, sem regular, em substituição, outra contribuição mais adequada<sup>83</sup>.

Dessa forma, ao retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical, o Brasil deu um passo no que diz respeito a atender as demandas da liberdade sindical consagrada internacionalmente, pelas convenções da OIT e declarações internacionais, que privilegiam o direito complementar de filiação negativo, ou seja, a faculdade de não contribuir com a entidade sindical. Porém, é inegável também que a nova lei ao alterar as formas de receita dos

---

<sup>81</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 240.

<sup>82</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1130.

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 246.

sindicatos, enfraquece as organizações sindicais, por não dar suporte e estrutura após tal mudança. Assim, os sindicatos se vêem com mais obrigações e responsabilidades, em vista da ampliação de poderes à negociação coletiva e, simultaneamente, com menor estrutura financeira para se manter.

### 3.2.4 INCLUSÃO DO BRASIL NA SHORTLIST DA OIT

Após a aprovação e entrada em vigor da Lei n. 13.467 de 2017, que altera substancialmente mais de 100 artigos da CLT e outras leis pertencentes ao ordenamento jurídico trabalhista, o Brasil foi denunciado à Organização Internacional do Trabalho por lesão ocasionada pela reforma trabalhista à Convenção n. 98 da OIT, que trata do direito de negociação coletiva e liberdade sindical.

Inicialmente, durante a tramitação do projeto de lei 6.787/2017, que viria a ser aprovado e transformado na Lei n. 13.467/2017, o Brasil figurou na *long list*, que se trata de uma lista mais longa e abrangente, incluindo casos não tão graves de desrespeito a norma internacional a serem observados pela organização.

Após a aprovação da lei da reforma trabalhista, o grupo de peritos da OIT, durante a 107ª Conferência do organismo, teceram observações claras quanto à aparente inconveniência de dispositivos da norma, passando a incluir o país na *short list*, espécie de lista suja da Organização Internacional, mais restrita, que compõe países suspeitos de incorrerem nas mais emblemáticas violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o planeta<sup>84</sup>.

O Comitê de Peritos que analisam as transgressões é um órgão independente e composto por peritos jurídicos de diversos países, encarregados de examinar a aplicação das convenções e recomendações da OIT no âmbito interno dos Estados-membros.

O grupo verificou problemas relacionados ao cumprimento dos termos da Convenção n. 98 da OIT, por ter encontrado indícios de fomento legislativo a um tipo de negociação coletiva tendente a reduzir ou retirar direitos sociais, subvertendo a sua finalidade natural, concluindo pela necessidade de revisão dos arts. 611-A a 611-B da CLT, que apresentam o rol de matérias e direitos que podem ser discutidos pela negociação coletiva, havendo sobreposição à lei, e entre outros dispositivos.

---

84 Batista, Vera. Associação Nacional dos Médicos do Trabalho. 30 de maio de 2018. <https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/brasil-esta-na-lista-de-casos-que-oit-investigara-por-violacao-a-normas-internacionais/> (acesso em 2018 de junho de 2018).

O entendimento do comitê é de que não é viável preordenar negociação coletiva para redução ordinária de direitos ou diminuição de garantias, e tanto menos negociação direta entre trabalhador e empregador, sem intervenção sindical, para esse mesmo fim<sup>85</sup>.

Ou seja, a redação dos arts. 611-A e 611-B que tratam dos novos poderes conferidos à negociação coletiva trabalhista, inseridos pela lei n. 13.467/2017, que tem agora prerrogativa de pactuar quanto à jornada de trabalho, banco de horas, dispor sobre o intervalo intrajornada, plano de cargos, salários e funções, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, entre outras questões, havendo sobreposição do negociado sobre as garantias da legislação, constitui-se, na visão dos peritos judiciais da OIT, em ofensa à Convenção n. 98 da OIT, que trata da negociação coletiva e da organização sindical, com argumento de que a negociação coletiva não pode ter como finalidade redução ordinária de direitos e garantias.

Outro ponto da lei n. 13.467/2017 que é tratado pela Comissão de Peritos da OIT como prática antissindical é a flexibilização dos direitos individuais do trabalho, a qual permite a negociação individual, sem assistência sindical, de questões como férias, intervalo intrajornada e rescisão por comum acordo, sob a premissa de que os trabalhadores sozinhos não têm força e aparato o suficiente para negociar e dispor de direitos e garantias com seu empregador, que na maioria das vezes trata-se de ser coletivo e com poder econômico maior para poder barganhar.

### **3.3 ANÁLISE SOBRE AS PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

A prática do sindicalismo visa primordialmente à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria que se faz representada, sempre no âmbito do direito do trabalho. Suas funções passam pela função de representação, de negociação, econômica, política, assistencial e social<sup>86</sup>. Nada disso, porém, será palpável se não houver um sindicato que preencha todos os requisitos de sua representação, desde a legal até a que

---

<sup>85</sup> Maciel, Viviane Dias. Associação nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 07 de junho de 2018. [https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=26571%3Acaso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista&catid=2%3Anoticias](https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=26571%3Acaso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista&catid=2%3Anoticias) (acesso em 28 de junho de 2018).

<sup>86</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 1079.

lhe confira maior representatividade, mediante legitimidade, autonomia e interesse na atuação sindical genuína.

Portanto, para o sindicalismo atingir seu objetivo de defesa do interesse coletivo e individual do trabalhador, bem como executar regularmente suas funções, deve buscar a representatividade, que só será auferida, porém, com a aplicação de um sistema de liberdade de organização sindical. No Brasil, porém, pairam dúvidas sobre a real eficiência e eficácia de atuação do sindicalismo brasileiro, em razão da ausência de plena liberdade sindical, conforme explica o professor Amauri Mascaro Nascimento:

O sistema brasileiro não pode ser enquadrado entre os de plena liberdade sindical porque a lei não atende ao primeiro subprincípio da idéia de liberdade sindical, o direito de constituir, sem necessidade de prévia autorização do Estado, entidades sindicais, julgadas convenientes pelos próprios interessados, trabalhadores ou empresários, bem como o direito complementar de filiação, positivo ou negativo, nessas associações, entendendo-se como direito positivo o de ingressar e negativo o de sair da entidade livremente<sup>87</sup>.

Em relação ao direito de constituir entidades sindicais julgadas convenientes pelos próprios interessados, no Brasil não há essa possibilidade em razão da vedação expressa, constante no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, à criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representatividade. Quanto ao direito complementar de filiação negativo nas associações sindicais, entende-se pelo direito de sair livremente da entidade e a faculdade de não contribuir financeiramente para esta, se tratando, portanto, da contribuição sindical não obrigatória ou facultativa, que foi implementada ao texto da legislação trabalhista pela lei n. 13.467/2017, importando na extinção do imposto sindical no Brasil.

Porém, apesar do fim da contribuição sindical, não há que se falar ainda em liberdade sindical plena devido à manutenção da unicidade sindical no país. É possível dizer, na verdade, que a continuidade deste sistema, somada à implementação da contribuição sindical facultativa, se torne ponto desfavorável ao sindicalismo.

Isso porque haverá a perpetuidade dos sindicatos já existentes no Brasil, os quais muitos destes se constituíram apenas preenchendo as formalidades legais da criação, mas sem os requisitos que lhes dariam legitimidade e representatividade de atuação que um sistema de pluralidade sindical conferiria. Desse modo, sem a receita advinda anteriormente do imposto sindical, e sem a identificação da categoria com seu sindicato que a levaria a filiar-se e

---

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 184.

contribuir financeiramente de maneira facultativa, a entidade se enfraquecerá ainda mais, tanto no sentido financeiro, quanto na quantidade de filiados, ou seja, em questão de representatividade.

Além disso, a impossibilidade da criação de mais de um sindicato numa mesma base territorial, não inferior à área de um município, desestimula a produção de bons resultados. Ocorre que, um sindicato não responsável por negociações coletivas vantajosas para a categoria, e com uma baixa representação, indicativo de um menor número de filiados ocasionado pela contribuição sindical facultativa, seguirá com a representação da categoria ao longo do dos anos, pois não há alternativa para a categoria, devido ao limitante encontrado no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal.

Desse modo, tornar-se-ia necessário a imposição de um regime de adaptação para a extinção do imposto sindical, bem como para a aplicação do sistema de pluralidade sindical. Conforme o professor Amauri Mascaro Nascimento, a proposta do Fórum Nacional do Trabalho na elaboração do relatório da reforma sindical era de que a contribuição sindical fosse extinta num período de três anos, a partir do início da vigência da Lei e de maneira regressiva.

## CONCLUSÃO

Após as devidas considerações são cabíveis certas constatações e conclusões. O presente trabalho teve como propósito o exame da representatividade de nosso sistema sindical, ponderando acerca de seus objetivos, conceitos e classificações, e a análise das perspectivas e dos impactos ocasionados pela lei n. 13.467/2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, no direito sindical brasileiro. O sistema sindical brasileiro, a partir do estudo da Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso II, é o da unicidade sindical, o qual veda a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representatividade<sup>88</sup>.

Muito importa entender a necessidade de aplicação do princípio da liberdade sindical no Brasil, que, conforme referendados autores compreendem, carece de sua plenitude, pois esbarra na não aplicação do sistema de pluralidade sindical, o qual aduz que na mesma base territorial poderá haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum<sup>89</sup>.

A liberdade sindical serviria de gatilho para um aumento da representatividade sindical no país, pois a autonomia sindical, a livre constituição e criação de sindicatos, a possibilidade de escolha da entidade sindical mais representativa e demais garantias preconizadas pelas convenções de n. 87 da OIT, aproximaria categoria, trabalhadores e organização sindical, elevando então a qualidade dos resultados buscados pelos sindicatos. Estes resultados, por sua vez, referem-se à melhor qualidade de vida e trabalho por parte dos representados.

---

<sup>88</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 221.

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009, p. 221.

Insta salientar, a distinção de conceitos entre representação e representatividade sindical. O Primeiro conceito refere-se à legalidade conferida pelo aparato da lei ao sindicato, enquanto o segundo refere-se à legitimidade. Esta só é conferida pelos próprios representados, mediante escolha da entidade representativa desejada, o que no Brasil não acontece. Portanto, nossa representatividade sindical é limitada.

Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a representatividade sindical no Brasil entrou ainda mais em evidência, não só em razão das inúmeras alterações provocadas pela lei nas regras da organização sindical e da negociação coletiva, mas também pelas transformações ocorridas nos campos do direito individual e processual do trabalho.

Ocorre que as alterações tiveram efeito em várias garantias e direitos dos trabalhadores, que agora podem negociá-los diretamente com seu empregador, sem assistência do sindicato da categoria. Além disso, outras garantias e direitos também podem ser discutidos via negociação coletiva, que passa, com a Lei n. 13.467/2017, a ter prevalência sobre a o disposto em legislação. Outra novidade trazida com a reforma trabalhista foi o fim do imposto sindical, passando a contribuição sindical a ser facultativa.

Desse modo, entende-se que há um aumento em relação à importância da atuação sindical, mediante o uso de sua representatividade. Questiona-se, porém, que efeitos a reforma trabalhista gerou e continuará gerando na perspectiva dos sindicatos. Entende-se que a manutenção do regime de unicidade sindical, junto ao fim do imposto sindical, será prejudicial ao alcance da representatividade sindical, por mais que a contribuição sindical facultativa seja uma demanda do princípio da liberdade sindical consagrado pelo direito internacional do trabalho.

Isso porque um baixo número de filiados e um menor orçamento, que é o que o fim do imposto impactará por ora, não gera estímulo e incentivo na busca por resultados pelos sindicatos, que já encontram um fator de acomodação que é a unicidade sindical. Desse modo, o Brasil deve encontrar alternativas para impulsionar a representatividade sindical no país, tendo em vista o momento de transição e alerta que vive o direito do trabalho, e da necessidade da melhor e mais eficaz atuação sindical.

## **REFERÊNCIAS**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 6ª Edição. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 34ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2018.



DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL, Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, sobre o incentivo à Negociação Coletiva, Concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Diário Oficial, Brasília, DF29 set. 1994.

SANTAELLA, Ethel. Reforma Trabalhista: lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a CLT. São Paulo: Escala, 2017.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao direito sindical. São Paulo: LTr, 2004.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007.

PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012.

Batista, Vera. Associação Nacional dos Médicos do Trabalho. 30 de maio de 2018. <https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/brasil-esta-na-lista-de-casos-que-oit-investigara-por-violacao-a-normas-internacionais/> (acesso em 2018 de junho de 2018).

Maciel, Viviane Dias. Associação nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 07 de junho de 2018. [https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=26571%3Acaso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista&catid=2%3Anoticias](https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=26571%3Acaso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista&catid=2%3Anoticias) (acesso em 28 de junho de 2018).

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>