

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
FACULDADE DE DIREITO LAUDO CAMARGO
PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM DIREITOS COLETIVOS E CIDADANIA

RICARDO NOGUEIRA MONNAZZI

CENTRAIS SINDICAIS: CARÁTER SINDICAL (?) E O ÂMBITO DE SUA
LEGITIMIDADE PARA ATUAR EM JUÍZO

RIBEIRÃO PRETO
2021

RICARDO NOGUEIRA MONNAZZI

CENTRAIS SINDICAIS: CARÁTER SINDICAL (?) E O ÂMBITO DE SUA
LEGITIMIDADE PARA ATUAR EM JUÍZO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, Campus Ribeirão Preto, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania.

Orientador: Professor Doutor Ricardo dos Reis Silveira.

Área de concentração: Direitos Coletivos e Cidadania.

Linha de pesquisa: Concreção dos Direitos Coletivos e Cidadania.

RIBEIRÃO PRETO

2021

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento
Técnico da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

M748c Monnazzi, Ricardo Nogueira, 1979-
Centrais sindicais: caráter sindical (?) e o âmbito de sua
legitimidade para atuar em juízo/ Ricardo Nogueira Monnazzi. - -
Ribeirão Preto, 2021.
208 f.: il. color.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo dos Reis Silveira.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Ribeirão Preto,
UNAERP, Direitos coletivos e Cidadania. Ribeirão Preto, 2021.

1. Centrais sindicais. 2. Legitimidade. 3. Liberdade.
4. Unicidade. 5. Atuação em juízo. I. Título.

CDD 340j

RICARDO NOGUEIRA MONNAZZI

**O CENTRAIS SINDICAIS: CARÁTER SINDICAL (?) E O ÂMBITO DE SUA
LEGITIMIDADE PARA ATUAR EM JUÍZO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Direito
da Universidade de Ribeirão Preto para
obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Coletivos e Cidadania

Data da defesa: 05 de agosto de 2021

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA

RICARDO DOS REIS
SILVEIRA-03666116663

Assinado de forma digital por
RICARDO DOS REIS
SILVEIRA-03666116663
Data: 2021.08.05 11:20:41 -0300'

Prof. Dr. Ricardo dos Reis Silveira
Presidente/UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

NUNO MANUEL
MORGADINHO DOS
SANTOS COELHO

Assinado de forma digital por
NUNO MANUEL MORGADINHO
DOS SANTOS COELHO
Data: 2021.09.30 13:52:53
-03'00'

Prof. Dr. Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

NELSON
MANNRICH

Assinado de forma
digital por NELSON
MANNRICH
Data: 2021.09.28
19:32:02 -03'00'

Prof. Dr. Nelson Mannrich
USP/SP

RIBEIRÃO PRETO
2021

Dedico este trabalho, a esse DEUS tão maravilhoso e a minha querida e amada esposa que nesse momento mesmo tão adverso me oportunizou concluir essa etapa árdua e especial e ainda me presenteou com a vinda de um concreto milagre: nosso filho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, professor Ricardo dos Reis Silveira pelos conselhos, análise crítica e incentivo a este trabalho.

Ao corpo docente, pela dedicação, fraternidade e conhecimentos compartilhados.
As especiais amizades havidas nesse curso, impar convivência ao longo deste caminho.

A esta universidade, direção e administração, por todo apoio e atenção.
A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram com o desenvolvimento deste trabalho.

Se você conhece o inimigo e conhece a si mesmo, não precisa temer o resultado de cem batalhas. Se você se conhece, mas não conhece o inimigo, para cada vitória ganha sofrerá também uma derrota. Se você não conhece nem o inimigo nem a si mesmo, perderá todas as batalhas.

(Sun Tzu)

RESUMO

A presente dissertação aborda o sistema sindical brasileiro em especial sobre a temática trazida pela Lei nº 11.648/2008, que institucionalizou as centrais sindicais como entes sindicais e com isso incrementou-as ao sistema confederativo, mesmo sendo esse suportado pela unicidade sindical. Diante disso, o estudo buscou analisar os princípios que sustentam o sindicalismo, os modelos sindicais havidos em alguns países, para refletir qual seria a modelagem adequada para um sistema que detenha centrais sindicais em seu bojo. Isso ensejou a análise de um paralelo entre a convivência da base da liberdade sindical com a unicidade sindical e o modelo confederativo existente ao passo alocação das centrais sindicais como entes sindicais nesse modelo. Com isso, evidenciaram-se algumas contrariedades entre o modelo até então existente antes da vigência da mencionada lei e o mesmo modelo que continuou existindo, porém com as nuances impostas pela chamada “Lei das Centrais Sindicais”. Assim sendo, verificando a razão de ser dos entes sindicais, que é tutelar os interesses de seus representados, buscou-se aferir atualmente qual foi a tutela efetivamente realizada por esses, agora, entes sindicais (centrais), tanto sob o prisma material quando sob a égide processual. Essa análise nos impôs passar pela análise da constitucionalidade da Lei nº 11.648/2008, se as centrais sindicais seriam entes sindicais à luz de nosso sistema confederativo, para depois ser avaliada a legitimidade dessas para atuarem em juízo no Brasil. O resultado da análise realizada por este trabalho aponta que a Lei nº 11.648/2008, dispõe de um caráter econômico que buscou apenas, prestigiar as centrais sindicais com a repartição dos valores arrecadados com a contribuição sindical, se mostra ainda a norma contrária ao princípio da unicidade sindical e ao sistema confederativo, não melhorou a representatividade sindical, uma vez que, apenas ratificou a ocupação já havida pelas centrais em conselhos superiores, da mesma forma, não ampliou a tutela e tampouco resolveu a questão da legitimidade das centrais sindicais de atuarem em juízo.

Palavras-chave: Centrais sindicais. Legitimidade. Liberdade, Unicidade, Atuação em juízo.

ABSTRACT

This dissertation addresses the Brazilian union system, in particular on the theme brought by Law No. 11.648/2008, which institutionalized the union centrals as union entities, and therefore added them to the confederative system, even though the latter is supported by union unity. Hence, the study sought to analyze the principles that support unionism, the union models existing in some countries, to reflect what would be the appropriate model for a system that has union centrals in its wake. This gave rise to the analysis of a parallel between the coexistence of the base of union freedom with union unity and the existing confederative model, as well as the allocation of union centrals as union entities in this model. Thus, some contradictions between the model that existed before the mentioned law came into force and the same model that continued to exist were evidenced, however with the nuances imposed by the so-called “Law of Union Centrals”. Therefore, verifying the *raison d'être* of union entities, which is to protect the interests of their representatives, we sought to assess what was the protection actually carried out by these, now, union (central) entities, both from a material perspective and under the procedural aegis. This analysis forced us to go through the analysis of the constitutionality of Law No. 11.648/2008, whether the union centrals would be union entities in the light of our confederative system, to then assess their legitimacy to act in court in Brazil. The result of the analysis carried out by this work points out that Law No. 11.648/2008, has an economic character that only sought to honor the trade union centrals with the sharing of the amounts collected from the union contribution, it is still the rule contrary to the principle of union unity and the confederative system, it did not improve union representation, since it ratified the occupation that had already taken place by the centrals in superior councils, likewise, it did not broaden the tutelage nor did it solve the question of the legitimacy of the union centrals to act in judgment.

Key-Words: Union centrals. Legitimacy. Freedom, Uniqueness, Acting in court.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro I – Marcha e atos unificados de 2004 a 2014.....	173
Quadro II – Mobilização da centrais sindicais em 2015.....	174
Figura I – Centrais sindicais no Brasil.....	176

LISTA DE SIGLAS

Abimaq – Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos
AFL – *American Federation of Labour*
ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
CCT – Central da Classe Trabalhadora
CDC – Código de Defesa do Consumidor
CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico Social
CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores
CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CIO – *Congress of Industrial Organizations*
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNOS – Conselho Nacional de Organização Sindical
CNRT – Conselho Nacional de Relações de Trabalho
Conlutas – Coordenação Nacional de Lutas
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil
CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros
CSP – Central Sindical e Popular
CTB – Confederação dos Trabalhadores do Brasil
CTN – Código Tributário Nacional
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DEM – Democratas
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FNT – Fórum Nacional do Trabalho
FS – Força Sindical
IR – Imposto de Renda
LOLS – Lei Orgânica de Liberdade Sindical
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PEC – Proposta de Emenda à Constituição
PIS – Programa de Integração Social
PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira
PT – Partidos dos Trabalhadores

SDS – Social Democracia Sindical

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UGT – União Geral dos Trabalhadores

USI – União Intersindical Independente

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	O SINDICALISMO.....	15
1.1.1	Surgimento do sindicalismo.....	15
1.1.2	Sindicalismo brasileiro.....	20
2	DIREITO SINDICAL E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	26
2.1	DEFINIÇÃO E DIFERENÇAS ENTRE DIREITO SINDICAL E DIREITO COLETIVO.....	26
2.2	A IMPORTÂNCIA DA DISTINÇÃO ENTRE INTERESSE INDIVIDUAL, COLETIVO, DIFUSO E PÚBLICO.....	34
2.3	CLASSIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS.....	37
2.4.	FUNDAMENTOS JURÍDICOS DAS RELAÇÕES COLETIVAS.....	39
3	DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO SINDICAL.....	40
3.1	PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL.....	42
3.2	PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL.....	49
3.3	PRINCÍPIOS DA UNICIDADE SINDICAL, UNIVOCIDADE SINDICAL, UNIDADE SINDICAL E PLURALIDADE SINDICAL E A COEXISTÊNCIA COM A LIBERDADE SINDICAL.....	53
4	ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA DETALHADA.....	65
4.1	SINDICATOS: DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E NATUREZA JURÍDICA.....	66
4.2	REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE SINDICAL.....	73
4.3	FUNÇÕES INTRÍNSECAS DO ENTE SINDICAL E O DEVER DE NEGOCIAR.....	77
5	EXERCÍCIO DA TUTELA COLETIVA PELO SINDICATO.....	86
5.1	UMA VISÃO GERAL DA TUTELA COLETIVA.....	86
5.2	A TUTELA DOS DIREITOS COLETIVOS NO DIREITO BRASILEIRO.....	89
5.3	OS FINS DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS METAINDIVIDUAIS.....	90
5.4	A LEGITIMAÇÃO NAS AÇÕES COLETIVAS.....	92
5.5	A LEGITIMAÇÃO E A AMPLITUDE DA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES NAS AÇÕES COLETIVAS.....	97
6	O RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTE SINDICAL.....	109
6.1	O DISCUTÍVEL RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS COMO ENTE.....	112

	SINDICAL.....	
6.2	O PAPEL POLÍTICO SOCIAL.....	117
6.3	A COMPATIBILIDADE OU NÃO COM A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA.....	122
6.4	O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E AS CENTRAIS SINDICAIS	131
6.5	A ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL ESTRANGEIRA.....	136
7	A INCONSTITUCIONALIDADE DO RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTIDADES SINDICAIS.....	147
7.1	A INCONSTITUCIONALIDADE PELO DESRESPEITO À UNICIDADE SINDICAL E AO SISTEMA CONFEDERATIVO.....	147
7.2	A INCONSTITUCIONALIDADE PELO RECEBIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	158
8	A DINAMICA DA INEXISTÊNCIA DE TUTELA COLETIVA REALIZADA PELAS CENTRAIS SINDICAIS.....	163
8.1	A TUTELA PROCESSUAL.....	165
8.2	TUTELA MATERIAL: INÉRCIA PRÁTICA CONTUMAZ.....	169
8.3	A ANACRÔNICA TUTELA DOS INTERESSES COLETIVOS PELAS CENTRAIS.....	177
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	192
	REFERÊNCIAS.....	197

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 11.648/2008 que outorgou as centrais sindicais a qualidade de entes sindicais, trouxe consideráveis controvérsias no universo das relações sindicais ante os princípios ou modelo sindical existente no bojo de nossa Constituição Federal de 1988 sem a inserção dessas no sistema nominado como sistema confederativo sindical.

As alterações implementadas pela Lei nº 11.648/2008, reservou apenas energia para formalizar como se dariam as centrais sindicais e a divisão econômica da contribuição sindical, ao invés de guardar foco com o modelo existente em nossa Constituição Federal de 1988 e a efetiva legitimidade processual e tutelar coletiva das mesmas, não cuidada pela lei, deixando claro o condão corporativista e econômico dessa.

Por isso oportuna a reflexão perseguida nesse trabalho, especialmente no âmbito do direito sindical, porém olhando para as centrais sindicais ante ao modelo em que eras foram formalmente inseridas e se isso está em harmonia com o ordenamento jurídico pátrio bem como à luz dos modelos estrangeiros, avaliando a constitucionalidade e efetividade na tutela dos interesses coletivos laborais em especial sua legitimidade para atuar em juízo.

Dentro desse contexto, o presente trabalho se ocupa, principalmente, com a análise da tutela jurisdicional das centrais sindicais e a harmonia dessas, ao passo de terem sido consideradas entes sindicais, inseridos no sistema sindical constitucional existente, denominado sistema confederativo.

É desafiador analisar a incompatibilidade entre o modelo proposto pela Lei nº 11.648/2008 e o modelo constitucional existente, considerando ainda o conseqüente enfraquecimento do sindicalismo contemporâneo após a vigência da citada lei e mais ainda após o período pós-reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Com efeito, a busca aqui é apresentar o tema sob o crivo puramente científico apontando as mudanças realizadas nesse instituto com o advento da Lei nº 11.648/2008 e seus conflitos, harmonizações com os princípios basilares do direito sindical, convenções internacionais exaradas pela Organização Internacional do trabalho – OIT, direito do trabalho comparado, que alicerçam referidas matérias.

O direito sindical sempre ensejou grandes debates em especial pela relação capital versus trabalho, o que reverbera no plano jurídico.

Ademais antes da Lei nº 11.648/2008 as centrais sindicais já existiam no plano fático, mas sem o reconhecimento legal como entidades sindicais, o que fora realizado em um ambiente sindical constitucional inalterado e de difícil absorção dessas no plano jurídico, face

aos princípios da unicidade sindical, divisão em categorias e representação obrigatória, mantidos desde o advento da citada lei e mesmo após a reforma trabalhista.

Com essa problemática e, ainda, pela não aderência do Brasil a Convenção nº 87 da OIT mantendo um modelo que não contempla a liberdade sindical, o presente trabalho avança em seu primeiro capítulo, abordando sobre o sindicalismo, seu surgimento no ambiente histórico internacional e nacional.

O segundo capítulo passa pela distinção doutrinária entre direito coletivo e direito sindical para coadunar mais adiante com a temática dos direitos difusos, individuais homogêneos e coletivos, classificando assim as relações coletivas e trazendo os fundamentos das mesmas.

Já, o terceiro capítulo, juntamente com os anteriores, busca formar a base axiológica do trabalho agora seguindo a vereda de uma análise específica dos princípios do direito sindical, para, juntamente, com o capítulo quatro apresentar a organização sindical brasileira e evidenciar a vocação maior dos entes sindicais.

Nessa esteira, o capítulo cinco, apresenta o exercício da tutela coletiva pelo sindicato para que no capítulo seguinte, o sexto, amparados pelos cinco pilares antecedentes, busquemos entender o reconhecimento das centrais sindicais prestigiados pela Lei nº 11.648/2008, sua amplitude, papel político social, sua compatibilidade com a organização sindical brasileira, princípios da liberdade e unicidade sindical e uma, breve análise de algumas estruturas sindicais estrangeiras.

Adiante, no capítulo sete passa-se à análise da inconstitucionalidade da lei das centrais sindicais para no capítulo final, engendrar o esboço da tutela material e processual das centrais sindicais, isto é, analisar a dinâmica da inexistência da tutela coletiva pleiteada por esses entes sindicais.

Portanto, o tema sob análise é perfeitamente viável, uma vez que, a pesquisa pode ser realizada por meio de estudos bibliográficos em obras de autores nacionais e internacionais; dissertações e teses apresentadas nos meios jurídico, econômico e social; pesquisas qualitativas e quantitativas disponíveis em meio eletrônico, além do acompanhamento diário dos novos e relevantes acontecimentos pertinentes ao tema, como decisões exaradas pelo Supremo Tribunal Federal e de outros tribunais nacionais.

O presente estudo visa desenvolver um projeto de pesquisa de dissertação para conclusão e obtenção do título de Mestre do curso de pós-graduação *strictu sensu* da

Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP – com área de concentração em Direitos Coletivos e Cidadania.

O trabalho foi realizado sob a linha de pesquisa “Concreção dos Direitos Coletivos e Cidadania” que objetiva uma profunda reflexão sobre o papel social dos direitos coletivos e o resgate da cidadania com enfoque a um tratamento igualitário perante à ótica jurídica dos titulares de direito.

Busca-se a exploração contextual jurídica e sua análise visando o interesse coletivo, políticas públicas que possam resultar em novas conquistas centradas no alcance do justo fim social.

1.1 O SINDICALISMO

A contemporaneidade dos movimentos sindicais está intrinsecamente ligada aos conseqüências da primeira Revolução Industrial, no que pese haver estudos literários apontando o sindicalismo ligado às corporações de Roma ou ainda às corporações de ofício.

O sindicato é uma associação *sui generis* que busca a tutela de direitos coletivos, evolução social e econômica de determinada categoria profissional ou econômica.

Nesse prisma, urge mergulharmos ainda que em águas rasas, no que tange a busca do surgimento do sindicalismo para compreendermos melhor os motes de sua existência e assim poderemos caminhar e avançar ao tema principal, para localizar nessa perspectiva nos quais se localizam as centrais sindicais e dentro desse escopo aferir o problema dessas quanto a legitimidade de estarem em juízo em benefício de representados sempre com olhos a finalidade precípua do sindicalismo e da liberdade sindical.

Com efeito, o escopo desse estudo não é apresentar uma profunda análise acerca do contexto histórico dos sindicatos ou do sindicalismo, mas sim apenas localizar o leitor no tempo e espaço necessários ao desenvolvimento da temática proposta.

1.1.1 Surgimento Do Sindicalismo

A história do movimento sindical não é linear, nesse viés, portanto, não há que se falar em gerações, mas sim que o sindicalismo, inclusive nas palavras de Nascimento (2007, p. 41) “é fruto da sedimentação de um movimento que percorreu um longo caminho até chegar à fase contemporânea”.

Nesse desiderato, o mote sempre foi a defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores que buscaram se organizar de diversas formas, das quais a organização sindical atua e atuou como protagonista.

Percorrendo um pouco a história, temos que na Roma antiga ao *syndicus* cabia a tutela dos interesses de determinada comunidade ou sociedade, por outro lado, na Grécia, a expressão *sundiké* (síndico) pode ser atribuído ao significado de justiça comunitária ou ideia de administração e atenção à determinada comunidade (AROUCA, 2006, p. 13).

Nesse sentido também nos acresce a lição de Sússekind *et al* (2002, p. 1070), que afirma, existir semelhança com alguns sistemas sindicais e com as corporações de ofício, e para isso, retroage para a antiguidade quanto às origens do sindicalismo, lastreando seu raciocínio nas instituições romanas, que distribuindo o povo segundo artes e ofícios, numa organização com certos pontos formais semelhantes aos sindicatos modernos.

De fato, o surgimento dos sindicatos está intrinsecamente associado à Revolução Industrial, momento histórico em que o desenvolvimento de novos processos produtivos resultou, dentre outros efeitos, na união de diversos trabalhadores vinculados a um único empregador em determinado local, isso nas palavras de Aviles (1980, p. 43).

No período abrangido pela Revolução Industrial, houve um exacerbado êxodo rural, somado à falta de estrutura de saneamento, habitação com condições mínimas e dignas para se viver na cidade, além da submissão dos obreiros a condições de trabalho exaustivas, utilização das camadas de mãos de obra dóceis (mulheres e crianças), acidentes gravíssimos e fatais de trabalho, tudo isso foi denominado como “questão social” e acelerou, bem como fortaleceu, a afeição entre os trabalhadores que vislumbraram na associação uma estratégia voltada à busca de melhores condições para o pacto laboral.

Para Arouca (2012, p. 15), as primeiras associações teriam sido as corporações de Roma criadas por Numa Pompilio ou Servio Tulio (736 – 671 a.C.), sem o condão de defesa dos interesses coletivos, mas sim pensadas para distribuir o povo conforme seus ofícios: músicos, carpinteiros, sapateiros, dentre outros.

Nesse contexto as corporações de ofício, que antecederam aos sindicatos como forma de organização das relações de trabalho, apresentavam organização interna que abrangia empregadores, empregados e aprendizes. Tratava-se, pois, de um verdadeiro núcleo de uma classe produtora. Os mestres eram os proprietários de uma oficina ou negócio lucrativo, os companheiros eram os prestadores de serviço e os aprendizes eram as crianças ou adolescentes que procuravam treinamento para início de uma profissão (NASCIMENTO,

2005, p. 41). Com o apoio da Igreja, as corporações faziam de seu monopólio instrumento de exploração dos trabalhadores, algo só possível por conta do respaldo que os mestres detinham perante às autoridades que, por sua vez, eram beneficiadas pela arrecadação de impostos por elas realizada, sem contar as quantias que pagavam em troca de privilégios.

Arouca (2012, p. 16) diverge parcialmente do acima apregoado por Nascimento, aponto que as corporações de ofício poderiam ser um embrião de sindicato patronal, pois para ele os mestres se assemelhavam aos patrões, enquanto que os aprendizes e companheiros aproximavam-se dos operários, sendo, nessa esteira, os companheiros os trabalhadores explorados pelos mestres, que logo assumiam posição de relevo, impondo-se como classe pré-capitalista, proletarizando-se com o propósito de libertarem-se e formarem suas próprias associações.

Como nesse período, antecedente à primeira Revolução Industrial (1760 até 1850) e a própria Revolução Francesa (1789 – 1799) se buscava sair do Estado absolutista e se perseguia a liberdade, em prestígio a isso, na França, foi editada a lei *Le Chapelier*, de 1791, que com lastro na busca da liberdade, promoveu a eliminação das corporações de ofício e a reboque, ao mesmo tempo, trouxe o impedimento de desenvolvimento dos sindicatos, pois de acordo com seu artigo primeiro, o escopo era a abolição de toda forma de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão, atuando como uma das bases fundamentais da Constituição francesa, uma vez que, a preocupação da lei era garantir a liberdade do comércio e do trabalho (NASCIMENTO, 2005, p. 42 e 44).

Porém, esse quadro foi revertido ao passo das movimentações imposta por pressão social e conseqüente legislação autorizadora, destarte, na França como na maioria dos países da Europa, podemos classificar que houveram três momentos com relação à reunião dos trabalhadores em associação. Um primeiro momento, na qual essa associação era vedada, a exemplo, temos dispositivos que integravam o ordenamento jurídico inglês e francês que proibiam a reunião de trabalhadores e tipificavam como crime, tanto a associação como a atuação sindical, respectivamente (AVILES, 1980, p. 49 e 53).

A atividade sindical, contudo, era inevitável. A proibição deixou de produzir efeitos e posteriormente passou para um segundo momento, um momento de tolerância mais tarde sucedido pelo reconhecimento jurídico das associações sindicais.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 41) cita diversos acontecimentos históricos na Europa contra as organizações sindicais, como a *Combination Act* (1799) que proibiu reuniões de trabalhadores, enquanto tivessem a finalidade de obter melhores salários ou influir

sobre as condições de trabalho, ainda ele cita o *Código Penale Sardo* (1859), da Itália, aplicado a todo país, considerou crime toda forma de coalizão dos empregadores, para reduzir salários, e dos operários, para suspender o trabalho, ainda é citado pelo doutrinador a *Shermann Act* (1890), dos Estados Unidos da América, restringiu o direito de associação”.

Bem assim, tem-se à época a legislação inglesa de 1824, que proclamou a liberdade de coalizão, e dispositivos semelhantes surgiram na Alemanha, mediante o Código Industrial Prussiano (1869), que admitiu a associação profissional. A lei britânica sobre os sindicatos, *Trade Union Act* de 1871, retirou o caráter delitivo das organizações de trabalhadores, cujos acordos não poderiam ser anulados nem efetivados por intervenção judicial. Posteriormente, a Constituição mexicana de 1917 e a de Weimar (1919) também asseguraram o direito de associação profissional. Na França, a lei *Waldeck-Rousseau* (1884), composta de apenas quatro artigos, além de revogar a lei *Le Chapelier* e dispositivos do código penal, permitiu às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas organizarem-se em associações sem autorização do governo, desde que seus objetivos fossem exclusivamente a defesa de interesses profissionais e econômicos. Referida lei também suprimiu a exigência da presença de um representante do governo nas assembleias sindicais, devendo apenas os respectivos estatutos sindicais serem depositados perante o município onde estivessem sediadas as entidades. Na Itália, em 1889, foi editada legislação semelhante. Nos Estados Unidos da América o reconhecimento das entidades sindicais se deu pelas leis *Shermann Act* (1890) e *Norris-La Guardia Act* (1932) (AVILES, 1980, p. 52) (NASCIMENTO, 2005, p. 41 e 51).

Na sequência, a atuação sindical, com outorga legal conferida, foi fortalecida com as negociações de paz que sucederam ao fim da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 pelo Tratado de Versalhes.

Imperioso destacar que a criação da OIT tem sua base erigida por entes sindicais, pois sua Constituição foi redigida entre janeiro e abril de 1919 pela Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, composta por representantes de nove países (Bélgica, Cuba, Checoslováquia, Estados Unidos, França, Itália, Japão, Polônia e Reino Unido), sendo presidida por Samuel Gompers, presidente da Federação Americana do Trabalho (*American Federation of Labour – AFL*), tendo sido integrada ao Tratado de Versailles em sua Parte XIII.

Os efeitos da criação da OIT com sua origem basilar, lastreada por uma composição de países com notórios avanços sindicais e liderada pelo presidente da Federação

Americana do Trabalho, tanto assim o é que na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX que era a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

No entanto, é de forçoso destaque que nesse período de pressão social, busca por melhores condições de trabalho, surgimento das associações ou reuniões de trabalhadores, sindicatos propriamente ditos, com as autorizações e liberdades legais, surgem duas vertentes sindicais ou dois sindicalismos ou ainda duas ideologias, quais sejam: o sindicalismo revolucionário e o sindicalismo de parceria e diálogo.

O primeiro deles surgiu em 1848 quando foi lançado o Manifesto Comunista de Karl Marx e Frederick Engels (1987, p. 95-109) destacando a revolução operária cravando “o advento do proletariado como classe dominante e a conquista da democracia” e valendo de sua supremacia política para arrancar da burguesia, pouco a pouco, seu capital, centralizando todos os instrumentos de produção nas mãos do Estado, “isto é do proletariado organizado em classe dominante”. No final a proclamação histórica: “Proletariado de todos os países, unidos!”.

O segundo surge 43 anos depois, por meio da encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, pregando a concórdia e a solidariedade (PAPA LEÃO XIII, 1972, p. 13).

Assim sendo, evocamos novamente Arouca que ao nosso sentir resume muito bem esse esforço histórico ao, inteligentemente, unir a questão social vivida pelo trabalhador, o poder do capital e a única arma que dispunha o proletário:

O trabalhador só possuía a força de trabalho, que alugava em troca de salário insignificante para atender às necessidades próprias e da família, submetendo-se a jornadas excessivas, em situações de absoluta insegurança. Possuidor dos postos de trabalho, o empregador despedia por despedir, e sempre aqueles que se atrevessem a desafiar seu poder e arbítrio. Além de tudo, sendo proprietário, possuía poder, influenciando, como classe, na administração pública. Contando com o apoio da polícia sufocava qualquer rebeldia individual. A unidade, por isso, mostrou-se indispensável, para o enfrentamento daqueles que isoladamente eram pobres e fracos, tornando-se fortes quando constituíssem uma coletividade. Inicialmente, as coalizões eram transitórias, tendo como razão um fato determinado. Mas, pouco a pouco, assumiram definitivamente como instrumento de reação, de reivindicação e de ascensão social. Assim, o sindicato surgiu naturalmente, como fato social, sem

necessitar de reconhecimento pelo Estado e pelo patronato. (AROUCA, 2012, p. 13).

Nessa senda, ante o surgimento natural do sindicato no bojo da sociedade, como entidade intermediadora entre a classe trabalhadora e o patronato, visando precipuamente a tutela dos direitos da classe mais frágil (proletariado).

1.1.2 Sindicalismo Brasileiro

A formação do proletariado, no Brasil, iniciou-se com o advento do século XX, em seus primeiros anos, como conseqüência da abolição da escravatura, ocasião em que os negros libertos se agruparam em associações em sua maioria, de inspiração religiosa, ficando claramente dividida a sociedade da época.

Para substituir a mão de obra escrava, a imigração foi a solução encontrada, pela burguesia rural e incentivada pelo governo federal a partir de 1891, vindo para o Brasil, primeiramente, os italianos, encaminhados para o labor na agricultura, e posteriormente, portugueses e espanhóis.

Juntamente com os imigrantes, chegaram em território nacional os anarquistas, que negavam a submissão a qualquer tipo de autoridade, principalmente os italianos com seu passado político e todo histórico já vivido no velho continente, difundiram por aqui novas ideias que dariam um novo rumo para a incipiente organização de classe, segundo Arouca (2012, p. 20-21).

Embora o índio, o branco e o negro tenham importância ímpar na formação da sociedade brasileira, coube aos imigrantes a organização dos trabalhadores em classe.

Antes disso, porém, é importante frisar que a Constituição imperial de 25 de março de 1824, em seu artigo 179, XXV, aboliu as corporações de ofício, juntamente com seus juizes, escrivães e mestres. Já a Constituição republicana de 24 de fevereiro 1891, na seção que tratava da Declaração de Direitos, artigo 72, § 8º, assegurou a todos o direito de associação livre da intervenção policial, salvo para a manutenção da ordem pública. A liberdade de associação, ainda que de forma mitigada, teria sido assegurada nos textos constitucionais posteriores até a Emenda Constitucional nº 1/69, sendo amplamente tratada na Constituição de 1988¹.

¹ Constituição de 1934, artigo 113, inciso 12, Constituição de 37, artigo 122, inciso 9, Constituição de 1946, artigo 141, § 12, Constituição de 1967, artigo 150, § 28, Constituição de 1988, artigo 5º, inciso XVII.

Deve-se ter em mente que foi a abolição da escravatura, pela Lei Áurea de 13 de maio de 1888, dentre outros aspectos, que influenciou decisivamente o conjunto de trabalhadores brasileiros, pois, como falado alhures foi em substituição aos trabalhadores africanos trazidos ao Brasil como escravos, imigrantes europeus passaram a compor o quadro de mão de obra nacional.

Foram esses imigrantes, que instituíram as ligas operárias no começo do século XX, com o fito de reunir o proletariado em busca de melhores condições de trabalho.

Em razão disso, surgiu como primeiro instrumento normativo voltado à regulação da atividade sindical, no Brasil, o Decreto nº 979, de 6 de janeiro 1903, revogado pelo Decreto nº 23.611/33, que facultava aos profissionais da agricultura e indústrias rurais de qualquer gênero organizar sindicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses (artigo 1º).

Os anarquistas que desembarcaram como imigrantes no Brasil transformaram associações em entidades de reivindicação, tendo na greve de 1917 o ápice do movimento. Com isso, o Estado resolveu agir mediante a Lei de Expulsão datada de 1921, com papel fundamental da polícia para sufocar o sindicalismo anárquico. Em 1922, com a fundação do Partido Comunista, os anarquistas saem de cena e a organização sindical se torna ideológica. Em 1930, inaugura-se a “Era Vargas”, marcada pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cuja função seria administrar a questão social que até então era caso de polícia, e pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, datada de 1943 (AROUCA, 2007, p. 664-665).

O governo brasileiro preocupado com a interferência estrangeira restou demonstrada nos Decretos nº 19.770/31 e nº 26.694/34, sendo que o primeiro, em seu artigo 12, vedava a patrões e empregados a filiação em sindicatos internacionais, já o segundo restringia os cargos de administração e representação a brasileiros natos ou naturalizados com mais de dez anos de residência no Brasil, além de vedar aos sindicatos, às federações e às confederações integrarem organizações internacionais, salvo quanto expressamente autorizada pelo Ministério do Trabalho.

Romita (2007, p. 668) sobre o sindicalismo brasileiro e sua origem, assentava que a organização sindical brasileira baseava-se em dois pressupostos. O primeiro que as relações coletivas de trabalho eram manifestações de luta de classes e suas consequências deveriam ser evitadas a qualquer preço mediante o estabelecimento da paz social, já o segundo é que se temia que as repercussões dessa luta pudessem afetar o conjunto da sociedade, devendo ser

combatido o risco de rebeliões sociais. Nesse sentido o Estado, atuando como protetor dos interesses das classes dominantes e mediador de conflitos sociais, objetivou, desenvolver a regulação minuciosa das condições de trabalho, a fim de tornar-se solução dos conflitos ocorrentes.

O sindicato com ideologia anarquista ainda permeou o início do chamado Estado Novo, porém, o governo evitou seu alastramento, pois, é nesse momento que se encontram as origens do sistema sindical, cujas características principais são o enquadramento sindical por categorias criadas pelo Estado, o sistema confederativo, a proibição das centrais sindicais, a carta de reconhecimento sindical, o estatuto padrão, o imposto sindical, a intervenção do governo nos sindicatos, as convenções coletivas por categorias, o efeito *erga omnes* das cláusulas convencionais na categoria, a proibição da greve, a unicidade sindical e a expulsão dos estrangeiros anarco-sindicalistas (NASCIMENTO, 2007, p. 647 e 653).

Sem avançar muito na temática, pois, não é o momento, apenas, contudo, vale apor que tais características acima postas, quanto ao modelo sindical brasileiro, algumas dessas características prevalecem em nosso ordenamento jurídico até os dias atuais, mesmo com a dicção constitucional acerca da liberdade sindical, o que torna o nosso modelo um tanto quanto *sui generis* e de difícil profusão.

Com efeito, o texto da Constituição de 1937 expressa muito bem a realidade do movimento sindical daquele período, cuja liberdade era restrita. Em seu texto, a greve e o *lock-out*, foram declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, além de incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (artigo 139, 2ª parte). Especificamente, o artigo 138 delimitava o âmbito de atuação dos sindicatos profissionais:

Artigo 138 – A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (BRASIL, 1937)

No contexto histórico posto, o Estado, comandado por Getúlio Vargas, pretendia aniquilar o movimento sindical que se desenvolvia desde o início do século e instituir uma nova forma de representação dos trabalhadores e empregadores mais conveniente aos interesses de um modelo de Estado populista e corporativista. Vargas, portanto, pretendia o desenvolvimento da atuação sindical, desde que mantivesse o controle sobre tais entidades (NASCIMENTO, 2007, p. 648).

Nesse aspecto importante evocamos French (2001, p. 33), que apõe divergindo de Nascimento, pois, para ele a conjuntura 1943/1947, na qual a CLT foi promulgada, é marcada por tendências democratizantes e participativas no plano eleitoral e nas relações de trabalho, ao contrário do que se afirma, a CLT não teria provocado a destruição dos sindicatos e a desmobilização da classe trabalhadora.

Ainda que a Constituição de 1946 tenha restituído o direito de greve, em nada mais avançou, ao passo que manteve modelo preexistente no qual aos sindicatos eram atribuídas funções delegadas pelo Estado. Repetindo o legislador constitucional de 1937, a atribuição aos sindicatos do exercício de funções delegadas do poder público era preservada:

Art. 159 – É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. (BRASIL, 1946).

O que também se deu com a Constituição de 1967 que em nada inovou quanto ao papel dos sindicatos.

Em verdade, durante os governos militares, a partir de 1964 até meados da década de 1980, o ordenamento jurídico não apresentou grandes alterações, a não ser no que tange à introdução do conceito de “segurança nacional” como justificativa para punir qualquer espécie de “perturbação” sindical. Não obstante, a redemocratização de 1946, no governo do presidente Dutra, ocorreram 219 intervenções sobre sindicatos. A ditadura militar, iniciada no ano de 1964, por sua vez, foi responsável por 1.202 intervenções (AROUCA, p. 664-665).

A partir de 1980, surge um novo modelo de sindicalismo, oriundo de municípios industriais próximos da cidade de São Paulo. Trata-se do sindicalismo denominado sindicalismo do ABC, cujos líderes, dentre os quais o ex-presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva, desafiaram o governo militar, fundando a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e apresentaram como bandeira, dentre outras, a liberdade sindical nos termos delimitados pela Convenção nº 87 da OIT.

Como marco desse momento histórico, cita-se greve iniciada em 12 de maio de 1978 por aproximadamente 3.000 metalúrgicos que trabalhavam em filial da empresa Scania localizada em São Bernardo do Campo. O país, então governado pelo General Ernesto Geisel, ainda sofria os males do regime de exceção. O movimento teve efeito cascata, alastrando-se

para outras empresas da região, representando o renascimento do movimento sindical no Brasil².

No ano de 1988, encerrado o período dos governos militares, é aprovado em Assembleia Nacional Constituinte, a Constituição Federal vigente, que deu abertura a um novo modelo de liberdade sindical

A Constituição Federal de 1988 assegurou a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar (Constituição Federal, artigo 5º, XVII). Da mesma forma, buscou explicitar a tutela do princípio da liberdade sindical determinado:

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

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembléia (*sic*) 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;

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 1988).

Esse é o hodierno modelo sindical brasileiro, consagrado em nosso ordenamento constitucional que tentou assegurar a liberdade sindical, dentro de algumas incongruências como evidencia Nascimento (2007, p. 647 e 653), como a manutenção da unicidade sindical, representatividade obrigatória e (à época) o imposto sindical.

Essa, inclusive, é a realidade reconhecida pelo próprio Supremo Tribunal Federal:

A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 CLT e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, in fine, da

² Disponível em: <https://www.cnmcut.org.br/conteudo/scania-1978-a-greve-que-mudou-o-sindicalismo-no-brasil>. Acessado em 12 dez. 2020.

Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade e a própria contribuição sindical de natureza tributária, marcas características do modelo corporativista resistente, dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF/88, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, §§ 3º e 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694). (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 1998).

Ou seja, dentro de nossa genética sindical carregamos a herança do sistema de direito coletivo italiano referente ao período do governo Mussolini que apresentava características ainda encontradas no modelo brasileiro de um sindicalismo corporativista, uma vez que, no modelo italiano, o sindicato era submetido aos interesses do Estado, pela vigência da regra da unicidade entendendo-se como aspecto negativo a concorrência entre os sindicatos, da mesma forma o sistema sindical organizado por categorias, indicando a adoção de um paralelismo simétrico mediante a regulação, de um lado, da categoria profissional e, de outro, da categoria econômica, cuja classificação e organização eram incumbência do próprio Estado, que também procedia ao respectivo registro sindical dentre outros traços mantidos (MARTINS, 2002, p. 669).

Realmente, no modelo brasileiro, institutos como a unicidade, a contribuição sindical outrora compulsória e a representação por categoria acabam por impedir a plena efetivação da liberdade sindical nos moldes estabelecidos por declarações internacionais de direitos humanos, como será demonstrado adiante correlacionado à, anacrônica e sem proficuidade, inserção das centrais sindicais como entes sindicais pela Lei nº 11.648/2008, ao passo da concreção do princípio da liberdade sindical e a finalidade precípua do direito sindical que sempre foi a tutela das categorias, não objetada por tais entes sindicais.

2 DIREITO SINDICAL E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O direito coletivo do trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os entes coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos, conforme assenta Delgado (2010, p. 1231).

Os sindicatos exercem um papel fundamental no núcleo do direito do trabalho que são as relações coletivas de trabalho, eis que são sujeitos dessas relações e são nessas que se consegue de maneira mais efetiva a evolução social e econômica do trabalhador e da atividade empresarial, através das negociações coletivas entre tais entes, que acabam por gerar as normas ou contratos coletivos de trabalho, respectivamente os acordos e convenções coletivas refletindo diretamente nos contratos individuais, sendo, ainda, mais relevante, doravante, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista” que apregoou a flexibilização dos direitos laborais ao mesmo tempo que prestigiou o normatizado, leia-se normas coletivas, sobre o legislado.

Conforme preceitua Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1253), relações coletivas de trabalho são relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos.

De fato, existem ordenamentos jurídicos alienígenas que não circunscrevem todos os atos próprios à seara do direito coletivo, apenas à participação dos sindicatos obreiros, permitindo também que surjam outros sujeitos coletivos distintos dos sindicatos.

Entretanto, no Brasil, a atuação obreira nas questões coletivas está atrelada fundamentalmente às entidades sindicais, porém é necessário explicitar algumas diferenças, denominações, definição para se ter a real importância desse ramo do direito e assim nos levar a reflexão sobre o tema central ligado às centrais sindicais.

2.1 DEFINIÇÃO E DIFERENÇAS ENTRE DIREITO SINDICAL E DIREITO COLETIVO

Antes, porém, de ingressarmos acerca do direito sindical e do direito coletivo, mister, tratarmos sobre a temática do direito individual do trabalho.

O direito individual do trabalho ainda carrega consigo uma origem privativística embora limitada por normas de ordem pública, grande parte da relação individual de trabalho.

Vale lembrar que as normas de ordem pública ou cogentes são aquelas na qual prepondera o interesse geral sobre o particular e nelas há manifesta intervenção do Estado e nas normas de ordem privada ou dispositivas ocorre o contrário e vige a autonomia privada da vontade das partes (GOTTSCHALK, 1944, p. 13-14).

Lastreado nessa distinção o direito individual do trabalho convive com normas de ordem pública e normas de caráter dispositivo, como se depreende do artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes são aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Não é possível, entretanto, somente por esse critério, definir os campos do direito privado e do direito público, uma vez que, se por um lado, em ambos ramos estão presentes normas de ordem pública, imperativas e inderrogáveis pelos pactos particulares, sendo nula a cláusula contratual que as contrarie, por outro, sempre existe um espaço de autonomia privada que deve ser valorizado, seja pela quantidade de normas dispositivas existentes, seja pela qualidade desses dispositivos que deixam aos particulares a possibilidade de livremente ajustarem as suas condutas, sem interferência direta de normas cogentes.

Entretanto, não há relação de direito público se consideradas as pessoas que participam das relações de trabalho. Inexiste relação jurídica direta, como sujeito passivo ou ativo, em relação ao Estado. Empregador e empregado encontram-se num mesmo plano formal e a obrigação que nasce de sua estipulação de vontades, gera um credor e um devedor entre si.

Cediço é que no direito do trabalho o Estado, nessa perspectiva, apenas interfere como força normativa, e não como sujeito. Somente em casos excepcionais, o Estado contratará diretamente mão de obra, sendo que, nessa hipótese, agirá como sujeito de obrigações, e não como regulador, como bem ponderam Nascimento (1991, p. 118-119) e Gottschalk (1944, p. 13).

O próprio Estado, quando contrata mão de obra, pode optar, de acordo com o sistema brasileiro atual, pelo vínculo estatutário ou celetista, logo, nos leva a concluir que a natureza protecionista do direito do trabalho não transforma a sua natureza em si, nem tampouco o caráter de ordem pública de suas normas, pois o conceito de normas de ordem

pública não converge com a noção de direito público, podendo haver normas dessa natureza no âmbito do direito privado.

Destarte, as normas protecionistas procuram conduzir a relação laboral para um patamar de equilíbrio, visando a minorar a desigualdade econômica entre as partes. A relação jurídica fundamental, entretanto, permanece de direito privado.

Bem assim, o direito do trabalho disciplina, em primeiro lugar, a relação jurídica entre empregado e empregador; mas ele também pode compreender relações para com terceiros (relações terceirizadas de trabalho).

Chamando a atenção para essas novas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que se posiciona sobre o tema em debate, Luís Afonso Heck conclui que “o tipo fundamental do Direito do Trabalho, da relação trabalhista, é de caráter privado. Mas ele contém, também, muitos direitos de organização e prescrições de proteção, que têm natureza jurídico-pública” (2007, p. 11).

O direito do trabalho tem como campo de estudo as relações decorrentes do trabalho como fenômeno social que possui componentes essencialmente sociais, mas geram consequências jurídicas, assumindo nesse prisma importância precípua o contrato individual de trabalho e suas implicações comuns desde anotação em carteira até suas questões burocráticas rescisórias e outras que interessam inclusive a administração pública, como seguro-desemprego, o Programa de Integração Social (PIS) dentre outros que sempre trazem ao direito individual e suas normas terem ora caráter particular transigível e ora caráter público indelével, deixando o direito do trabalho apesar de ser ramo do direito privado, mas com contornos severos por suas consequências sociais, com amarras ou face de direito público, ao nosso sentir.

A existência de normas de ordem pública não descaracteriza a natureza jurídica da disciplina, pois o mesmo ocorre no Código Civil. A natureza jurídica de qualquer ramo do direito não se mede em função da imperatividade ou dispositividade de suas regras componentes. Se tal critério fosse decisivo, o direito de família, formado notadamente por regras imperativas, jamais seria ramo do direito civil e privado (DELGADO, 2009, p. 68-69).

Portanto, a origem do direito do trabalho está no direito privado, e não no direito público. Os sujeitos principais da relação, conforme visto acima em item próprio, são entes de direito privado, e somente por exceção é que o Estado participa de uma relação laboral.

Importante esclarecimento é que entre os anos 1930 e 1950, não estava suficientemente amadurecida a questão relativa à divisão entre direito público e direito

privado e a dicotomia entre normas de ordem pública e normas dispositivas, o que com o passar do tempo, houve o que se pode chamar de publicização do direito privado e privatização do direito público, isto é, o direito privado passou a usar maior número de normas de ordem pública, respondendo a uma crescente demanda de regulamentação e limitação da autonomia da vontade no âmbito contratual, para corrigir abusos, decorrente da desigualdade econômica das partes.

De igual tom pode ser encontrado na própria exposição de motivos da Consolidação das Leis do Trabalho ao sustentar que “a precedência das normas de tutela sobre os contratos acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista” (COSTA, 2009, p. 32), fundamentando que:

[...] a análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente a primazia do caráter institucional sobre o efeito do contrato, restrito este à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de *standards* e sob condições preestabelecidas na lei. (COSTA, 2009, p. 32)

E na sequência conclui que esse método está de acordo com a definição de direito social: “um complexo de normas e instituições voltadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada” (COSTA, 2009, p. 32)³.

O texto da exposição de motivos da CLT revela falta de precisão, por vezes até confusão, mas, sobretudo como no direito do trabalho as normas de caráter público e privado estão íntima e simultaneamente presentes.

Nesse sentido, o direito do trabalho é considerado um precursor ao trazer para o direito privado o tratamento desigual das partes envolvidas na relação contratual por considerar desigual a sua posição econômica, em especial pela subordinação do empregado e sua dependência em relação ao empregador. A própria CLT reconhece tal circunstância ao definir os sujeitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º) utilizando os vocábulos dependência e trabalho sob direção.

Portanto, conclui-se que o direito individual do trabalho é um ramo do direito privado, inspirado por princípios próprios e constitui microssistema normativo independente, que através de normas heterônomas buscou reequilibrar uma relação que tem sua gênese desequilibrada apondo desse arcabouço normativo regras com viés cogente e indisponíveis para preservar e proteger a parte hipossuficiente da relação que é por óbvio o empregado.

³ Itens 28 a 31 da exposição de motivos da CLT.

Seguindo e agora ao direito coletivo do trabalho, veremos que outro fim não detém esse, que não seja ampliar essa rede protecionista, porém a ótica é pelo todo, que acaba refletindo no individual, mas o escopo é a coletividade e aí sai de cena a desigualdade entre os entes coletivos que são os atores dessa relação, que buscam, executar seu mister por canais mais rápidos de diálogos criando normas pela via coletiva que impactam na relação de emprego socialmente e economicamente analisando, de forma mais rápida e eficaz do que se fosse esperar a atuação do Poder Legislativo, nesse sentido, uma vez que, as relações sociais e de trabalho evoluem em tempo e compasso muito maior do que possa o Estado anacrônico acompanhar.

Nesse compasso o sistema jurídico pátrio permite a criação de normas coletivas autônomas, seja pelas próprias partes (instrumentalizadas por meio de acordo coletivo de trabalho e por convenção coletiva de trabalho) (STURMER, 2007, p. 95), seja decorrente de decisões judiciais proferidas em ações de dissídios coletivos (instrumentalizadas por meio da chamada sentença normativa) (STURMER, 2007, p. 95-96).

No direito coletivo do trabalho como ensina Russomano (2000, p. 47) não se parte da noção de que as partes são desiguais, tendo em vista que nas negociações coletivas ou mesmo no dissídio coletivo os empregados estão necessariamente representados por seus sindicatos e a legislação protege os representantes sindicais dos empregados, direitos dentre os quais se destaca a estabilidade dos dirigentes sindicais representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, justamente para as partes coletivas estarem em igualdade de condições e possa vigor então o princípio da autonomia coletiva, como leciona Catarino (1995, p. 203).

Russomano é preciso ao ponderar que o direito coletivo do trabalho

formula princípios e normas que mantêm o sistema sindical de cada país e coordena todos os processos de sua atuação, dirigida no sentido do equilíbrio e da tutela dos direitos do trabalhador. Enquanto o Direito Individual do Trabalho regulamenta o trabalho e disciplina o exercício dos direitos dos empregados e dos empregadores, o Direito Coletivo protege esses direitos, procurando ampliá-los e participando das lutas e dos conflitos dos trabalhadores modernos. Isso significa dizer que, em última análise, o Direito Coletivo, robustece, completa e revitaliza o Direito Individual (2000, p. 47).

Ademais, nesse orbe, vale a menção à autonomia coletiva que se trata da máxima de regulamentação normativa das condições de trabalho pelos próprios interessados (ARAÚJO; COIMBRA, 2009). A autonomia coletiva é a pedra angular em matéria de relações coletivas de trabalho (HUECK; NIPPERDEY, 1963, p. 250). Enquanto, no plano individual, o direito do trabalho parte da premissa da hipossuficiência do sujeito empregado

frente ao empregador, no plano coletivo a premissa é outra: a autossuficiência dos sujeitos coletivos.

O trabalhador individualmente considerado é hipossuficiente, tendo menor poder de negociação e demandando maior proteção, que se dá por meio da limitação das vontades do sujeito, mediante a intervenção do Estado fixando limites que estabelecem direitos trabalhistas mínimos, também chamados de “patamar jurídico básico” (DORNELES, 2010, p. 84-108) “contrato mínimo legal” ou “núcleo duro irredutível” (FELICIANO, 2013, p. 256).

No plano coletivo a função legislativa de criar normas jurídicas que é delegada aos entes sindicais, se trata de cátedra legislativa anômala, pois, delegada a entes privados, mas com extensão coercitiva para pessoas distintas daquelas que participaram da pactuação, por seus representantes coletivos, com abrangência limitada e poderes de regramento das condutas genéricos e abstratos, fugindo da característica relacional tradicional dos contratos individuais (que produzem tão somente cláusulas obrigacionais restritas aos sujeitos pactuantes).

Nesse aspecto preleciona Maurício Godinho Delgado que os “diplomas coletivos negociados” possuem a natureza jurídica de “contratos sociais normativos” (teoria mista), visto que esses institutos “são contratos criadores de normas jurídicas. Tais contratos, ressalte-se, têm esse poder em função da qualidade especial de seus sujeitos convenientes, os seres coletivos trabalhistas. Seus sujeitos pactuantes são seres coletivos, formam e representam coletividades relevantes; por isso o poder excepcional que lhes foi conferido pela ordem jurídica. São desse modo, “contratos sociais normativos” (2011, p. 1333-1334).

Cedição é, entretanto, que as normas de conduta são privadas, mas deve ser dentro dos limites da legislação, quanto ao conteúdo e abrangência, com essa métrica, o resultado é sua coercitividade como qualquer outra, podendo, inclusive ser objeto de demanda judicial, por meio das chamadas ações de cumprimento (que podem ser individuais ou coletivas).

Além da autonomia coletiva tradicional consistente na delegação do Estado para que os sindicatos produzam normas via negociação coletiva (instrumentalizada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), no direito pátrio existe a peculiaridade do poder normativo da Justiça do Trabalho por meio da chamada sentença normativa, que se dá quando a negociação coletiva não tiver alcançado êxito (art. 114, parágrafo 2º da Constituição Federal) e o Poder Judiciário é chamado a intervir ou intervém, sendo nesse alvitre frequente a expressão de que a sentença normativa “faz lei entre as partes (poder normativo)”, consoante dicção trazida por Stumer (2007, p. 96), havendo ainda como bem considera

Passarelli citado por Barros, uma atividade formalmente jurisdicional e materialmente legislativa, com eficácia normativa (2008, p. 1276).

Assim, a natureza jurídica advinda do direito coletivo em termos de eficácia, se foge à ideia contratual irradiada pelo princípio da relatividade dos contratos, segundo a qual os contratos somente obrigam as partes contratantes, uma vez que nesse âmbito do direito do trabalho, as normas coletivas de trabalho geram direitos e deveres para terceiros que não figuram como partes dos instrumentos de composição do conflito coletivo, ou seja, produz eficácia em relação a todos trabalhadores e empregadores integrantes das categorias que firmaram como partes (cujo âmbito pode ser no mínimo municipal, sendo muitas vezes estadual e até mesmo nacional, conforme a base territorial das entidades sindicais), independentemente da anuência dos destinatários da norma durante o processo de negociação, de serem associados ou não, e do resultado da negociação. A validade da norma coletiva está relacionada apenas à observância dos requisitos legais para legitimidade de participação e regularidade formal do processo.

Esse é o grande diferencial do direito do trabalho, ao passo da possibilidade de gerar normas de validade e eficácia *erga omnes* em relação aos integrantes das categorias envolvidas na negociação coletiva ou por meio da ação de dissídio coletivo. Essa natureza mais se aproxima da atividade legislativa (natureza pública) do que da atividade negocial-contratual (natureza privada).

Com lastro no topo profundamente disposto, claro resta que o direito individual do trabalho rege as relações entre empregado e empregador e os acordos diretamente tratados de forma individual, como função, local e horário de trabalho, salário, entre outros, residindo nessa princípios protetivos à parte hipossuficiente da relação que é o empregado, porém esse universo é afetado, pelas normas coletivas, produzidas pelos atores sindicais, do denominado direito coletivo do trabalho ou direito sindical, que por sua vez, regula a relação entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais ou empresas, que tratam sobre os direitos coletivos de categorias de trabalho, havendo nesse plano a equivalência dos contratantes coletivos, pois, agora tratam e representam em nome da coletividade não existindo nesse universo uma parte hipossuficiente, ao passo de tratarem entre entes equivalentes onde ambas as partes nutrem e ecoam com igual relação de natureza jurídica.

A doutrina diverge considerando uns, o direito coletivo como gênero do qual direito sindical é espécie, outros colocam o direito sindical como ferramental ou veículo do direito coletivo, outros ainda entendem o direito do trabalho como algo único, não enxergando

esses a autonomia do direito sindical ou coletivo. Exemplo dessa divergência, é que o professor Amauri Mascaro Nascimento entende que o direito coletivo do trabalho é um ramo de maior amplitude que engloba todo direito sindical, tratando este tão somente das relações estritamente ligadas aos sindicatos e suas relações. O direito coletivo, para ele, regularia, por exemplo, a representação de trabalhador dentro da própria empresa, fato que não é acobertado pelo direito sindical (2009, p. 110). Já Sergio Pinto Martins defende que esses não sejam ramos distintos, e sim denominações diferentes para tratar a mesma matéria, sendo mais correta a direito coletivo do trabalho, pelo mesmo motivo, maior amplitude.

Porém, como visto, o direito sindical ou coletivo, como queiram, é um ramo autônomo se olharmos para o direito individual do trabalho, pela própria autonomia apregoada aos entes ou atores dessa relação, seus princípios próprios e regulamentação constitucional específica, sendo ao nosso sentir, a melhor ponderação à infra consignada por Gustavo Felipe Barbosa que trata o direito coletivo como instituto mais abrangente que também cuida das relações sindicais, isso porque, atualmente em um ambiente pós-reforma trabalhista temos a sedimentação de outra via coletiva, como por exemplo as comissões internas de trabalhadores, que não são entes sindicais, mas se coadunam com direito coletivo.

Em boa definição, como adiantado acima, Gustavo Filipe Barbosa Garcia vê-se que o direito coletivo do trabalho é o segmento do direito do trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve (GARCIA, 2008, p. 1048).

Nascimento, ao contrário, considera a amplitude do direito sindical que engloba o direito coletivo ao passo de chancelar que o direito sindical seria um ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das relações coletivas de trabalho, e estas são as relações jurídicas que têm como sujeitos grupos de pessoas e como objeto interesses coletivos (NASCIMENTO, 2009, p. 94).

Em que pesem as divergências, o direito coletivo do trabalho amplo ou o direito sindical amplo, qualquer um desses é o ramo do direito do trabalho que tem como função tratar a organização sindical, bem como dos conflitos e suas soluções, além de atuar efetivamente na representação dos trabalhadores visando sempre as melhores condições de trabalho e no ambiente de trabalho, assegurando a garantia legal da dignidade humana insculpida pela Carta Magna.

Com isso, evidente fica que ante ao conteúdo do direito coletivo de trabalho acima revelado e o teor de seu conceito conduzem ao entendimento que a real função deste

segmento, mesmo considerando-o como direito sindical como Nascimento apregoa, sendo, contudo, ao nosso sentir, a melhor definição como direito coletivo do trabalho, de um modo geral, sempre deve servir e estar de instrumento para a melhoria das condições de trabalho dos empregados de determinadas categorias profissionais, construído a partir de uma relação entre pessoas teoricamente equivalentes, como pondera Saraiva (2008, p. 461).

Cediço resta, a teor das alhures literaturas apresentadas que as relações de trabalho se dividem em seguimentos distintos nas relações jurídicas de trabalho, quais sejam as relações individuais e as relações coletivas de trabalho, sendo que cada um deles é composto de regras, institutos e princípios próprios, assim entendidas as relações jurídicas disciplinadas pelo direito, sendo o direito coletivo o segmento do direito do trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve.

Cumpre-nos nesse sentido aferir que a estrutura dessas relações no âmbito do direito brasileiro compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não meramente individuais, mas também grupais, cuja função precípua é defender os interesses dos membros dos agrupamentos de trabalhadores e não apenas e tão somente as veemências de cada um dos seus integrantes individualizados (NASCIMENTO, 2009, p. 1215).

2.2 A IMPORTÂNCIA DA DISTINÇÃO ENTRE INTERESSE INDIVIDUAL, COLETIVO, DIFUSO E PÚBLICO

As relações de trabalho, derivadas do vínculo de um trabalhador com um indivíduo ou empresa para qual presta seus serviços, a exemplo da própria vida em sociedade (DAVIS, 1964, p. 197), nem sempre se desenvolvem com a normalidade e harmonia desejadas, mesmo porque os interesses do empregador e do empregado são normalmente conflitantes.

Importante destacar que há uma diferença natural de interesses entre as partes da relação de emprego, o que por si só já justificaria o conflito de interesses, pois a melhoria da condição social do trabalhador tem como contrapeso o aumento do custo da produção, que onera a empresa (SILVA, 1998, p. 62) na já conhecida relação *capital versus* trabalho, na medida em que o empregador é quem efetivamente realiza o pagamento do salário como contraprestação pelo trabalho do empregado.

Sob uma visão generalista, segundo Walquire Lopes Ribeiro da Silva, a diferença entre interesses individuais e coletivos pode parecer simples se entendermos que o interesse individual é pertinente à pessoa singularmente considerada, enquanto o coletivo, ao grupo (2000, p. 32-33).

Essa avaliação generalista, embora correta, não explica adequadamente o tema à luz das relações de trabalho, na medida em que, muitas vezes, um mesmo fato pode interessar individualmente a um trabalhador, ao mesmo tempo que abrange ao grupo. Esse é o caso, para fins de exemplificação, da concessão de um benefício alimentar pelo empregador: ser visto sob a ótica de um único empregado, há interesse individual na concessão, todavia, como o mesmo bem abrange a todos os empregados, com base no princípio da isonomia, o interesse torna-se coletivo.

Ainda na esfera trabalhista, algo de interesse específico de um único empregado e de um empregador situa-se normalmente no plano do direito individual (MANUS, 2001, p. 213), embora possa estender-se a um grupo de trabalhadores pessoalmente considerados (MARTINS, 1998, p. 261), enquanto o interesse coletivo transcende o aspecto imediato, concreto e personalizado dos trabalhadores. Há uma configuração maior, identificada por um conjunto de trabalhadores com características comuns.

Nessa esteira, Giglio, destaca que, nos conflitos individuais, há oposição de interesses concretos de pessoas determinadas enquanto nos conflitos coletivos se discutem interesses abstratos de uma categoria composta por um número indeterminado de pessoas que podem se desligar do empregador ou serem admitidos, sem que haja a necessidade de uma nova negociação de condições de trabalho que abrange a empresa ou setor (GIGLIO, 1997, p. 362).

Isso nos leva a afirmar que, no interesse coletivo não se pode individualizar cada um dos seus integrantes, vez que abrangidos, além dos trabalhadores atuais, pelos que serão admitidos ao trabalho, ingressando posteriormente no grupo.

O professor Teixeira Manus, na mesma toada, apregoa que o interesse coletivo é aquele de que é titular a categoria ou parcela da categoria. Vai além das pessoas, porque indeterminadas, sendo titular o grupo, cujos participantes podem vir a ser identificados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação (2001, p. 26).

Numa visão pragmática, o interesse coletivo distingue-se do interesse individual de cada um que o integra podendo até ser contrário ao mesmo, aliás, nesse alvitre bem

pondera Martins ao dispor que nas relações de trabalho há uma prevalência do interesse coletivo sobre o individual (2002, p. 723).

Cabe ainda diferenciar o interesse coletivo da mera acumulação de interesses individuais, uma vez que, a distinção se mostra relevante no caso, por exemplo, de um empregador apresentar proposta de alteração de jornada de trabalho, mesmo que dentro dos limites legais, aos empregados em razão de uma crise financeira, para consentimento mediante aposição de assinatura individual. Ainda que aceita pela totalidade dos empregados, a alteração não seria válida por propiciar prejuízos, pois, como uma alteração individual, sujeita-se aos efeitos do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Difere assim da aceitação coletiva, tomada em assembleia conduzida pela entidade sindical após negociação coletiva, e válida para o caso, conforme art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, os interesses coletivos são considerados *uti universi* enquanto os interesses individuais são *uti singuli*. Quando um interesse se manifesta entre um grupo de trabalhadores e um ou mais empregadores, diz-se que o conflito, além de ser trabalhista em razão da atividade que desenvolvem os sujeitos, é coletivo, porquanto pertence à coletividade, conforme afirma Russomano e Cabanellas (1979, p. 3).

Não resta dúvida, portanto, que o interesse geral da sociedade está acima do interesse individual, pois leva-se em conta a defesa do grupo, da coletividade, às vezes em detrimento do indivíduo, como bem esclarece em sua obra, Alfredo Ruprecht (1995, p. 283).

Por outro lado, não podemos confundir o interesse coletivo dos trabalhadores com o interesse público, para Mazile, esse diz ao interesse da sociedade ou da coletividade como um todo, onde a presença do Estado se afigura em primeiro plano. O interesse coletivo diferencia-se do público porque diz respeito apenas a um grupo de pessoas, sem constituir interesse de toda a comunidade ou sociedade. O mesmo autor diferencia esse interesse coletivo do difuso, pautado na sua origem, pois ambos são indivisíveis, apregoando que os difusos supõem titulares indetermináveis, ligados por circunstâncias de fato, enquanto os coletivos dizem respeito ao grupo, categoria, ou classe de pessoas ligadas pela mesma relação jurídica básica (1997, p. 3).

A diferenciação teórica entre interesse coletivo, interesse público e interesse individual nem sempre resolve o difícil problema da identificação dos diferentes interesses em conflito e os fundamentos que os lastreia.

Com isso trazemos a lume a literatura de Krotoschin, pois, para ele o conflito coletivo deve preencher dois pressupostos, sempre em conjunto do lado dos trabalhadores: o

quantitativo, para haver uma pluralidade considerável de pessoas, dando-lhe assim o caráter coletivo e; o qualitativo, para referir-se ao interesse comum de determinada coletividade, ainda que sua origem tenha sido um conflito individual (1965, p. 795).

Já Rodriguez, apresenta três critérios como base para a classificação dos conflitos: o primeiro, chamado de critério subjetivo, envolve o número de sujeitos: se um empregado, o conflito é individual; se mais de um empregado, coletivo; o segundo, chamado objetivo, considera a natureza da norma em discussão: verifica se o conflito nasce da aplicação do contrato individual ou da convenção coletiva para identificar se o conflito é, respectivamente individual ou coletivo; o terceiro, preferido pelo autor, considera sempre o interesse em jogo: será individual se os interesses em jogo forem concretos, de uma ou mais pessoas determinadas; será coletivo se o interesse é abstrato, da própria categoria (1989, p. 10).

Como visto, o interesse coletivo como apresentado pela literatura, nos leva a vê-lo com seus fundamentos próprios ao passo de torná-lo efetivo e nessa linha Amauri Mascaro Nascimento crava que as relações coletivas de trabalho são relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos.

Giuliano Mazzoni, festejado doutrinador laboral italiano, tem uma visão mais aberta da temática quanto à relação coletiva de trabalho, pois, para ele essa se trata de uma relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos dos grupos (1977, p. 1206).

Sabendo, pois, o que é interesse coletivo e agora que os meios ou ferramentas para a concreção desses passam pelos atores sindicais, antes de adentrarmos aos fundamentos das relações coletivas, é crível apresentar a classificação, não exaustiva, das relações coletivas, que pode se dar, segundo os sujeitos, com relação ao grau da entidade sindical, relativos ao meio e restritos ao objeto.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS

Pela doutrina é apresentado mais de um tipo de relações coletivas que se desenvolvem no mundo do trabalho, procurando isso, aproximar essa relação de seu contexto social.

Essa classificação é posta segundo o sujeito, grau da entidade sindical, meio e objeto, como apõe Nascimento (2009, p. 1266).

Quanto aos sujeitos essa classificação leva em conta a existência nas relações coletivas de trabalho, de sujeitos sindicais e não sindicais. Essa classificação contendo sujeitos sindicais se subdivide em primeiro plano tendo em vista a polaridade dos sujeitos, havendo relações bilaterais, que são as que têm em ambos os polos do vínculo, o patronal e o profissional, uma entidade sindical, e unilaterais, quando, uma das partes é entidade sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 1267).

As relações coletivas não sindicais são aquelas que envolvem sujeitos não investidos de representação sindical, mas estão liderando interesse de uma coletividade, como por exemplo as representações de trabalhadores nas empresas, prevista no artigo 11 da Constituição Federal de 1988 e recém regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, alterada pela Lei nº 11.467/2017 que inseriu o artigo 510-A no texto consolidado, além, de ulterior previsão de comissão semelhante, porém voltada para a negociação de greve, constante na Lei nº 7783/89, em seu artigo 5º que prevê a comissão de greve eleita pelos trabalhadores.

Acerca da classificação que toma por base o grau das entidades sindicais envolvidas, já que existem relações coletivas entre sindicatos de base e entre estes e entidades sindicais de segundo grau, como veremos mais adiante, ao falarmos da estrutura sindical brasileira.

Quanto ao meio, as relações coletivas são de conflito, por meio da greve e do locaute, esse último proibido no Brasil pela Lei nº 7.783/89 de composição, mediante negociações coletivas, possível a transformação destas naquelas ou, também, o contrário, formais, quando consubstanciadas mediante um instrumento jurídico e, ainda, informais quando não materializadas em uma norma jurídica, como bem esclarece Nascimento (2009, p. 1267).

Por fim, quanto ao objeto, as relações coletivas são econômicas, quando versam sobre salários no sentido amplo e no sentido mais restrito quando nos dissídios coletivos, que abrange todo conflito para obter novas normas e condições de trabalho, ou ainda sociais, quando têm por objeto medidas de natureza social para os trabalhadores, legais, quando

observam os parâmetros fixados pelo sistema legal e ilegais, quando se afastam dos permissivos legais, sendo essa dicção toda apresentada por Nascimento (2009, p. 1267).

Assim, com essa conotação apresentada, basta seguirmos para os fundamentos jurídicos dessa relação coletiva, onde atuam os sujeitos sindicatos na tutela dos interesses coletivos.

2.4. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DAS RELAÇÕES COLETIVAS

O fundamento jurídico das relações coletivas é de natureza constitucional, já que a liberdade de associação, está prevista em nosso ordenamento constitucional.

Com efeito, a liberdade de associação é declarada já na Constituição de 1891 e mantida até nossos dias, consagrando a liberdade de associação para fins lícitos e nenhuma associação poderá ser dissolvida senão em virtude de decisão judicial.

Na mesma vereda no plano constitucional está garantida a liberdade sindical, conforme artigo 8º, inciso I da Constituição de 1988.

Como bem elucida o mestre Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1268), para que a liberdade sindical possa exercer-se é indispensável o reconhecimento da autonomia coletiva dos particulares, sendo essa última a sua fonte e fundamento jurídico trabalhista, pois, só se valoriza numa ordem jurídica pluralista que garanta a livre atuação dos grupos intermediários para que se organizem, constituam a sua estrutura, os seus estatutos, relacionando-se com os outros grupos sociais, tendo em vista a disciplina dos seus interesses.

Assim, direito coletivo do trabalho, enxergado de maneira ampla, possui nas relações sindicais a tutela específica e, ao mesmo tempo, ampla do interesses coletivos, dos trabalhadores e empregadores, representados por seus entes sindicais, sendo também possível, veicular esses interesses, por entes não sindicais, como a comissão interna de representação dos trabalhadores na empresa ou pela comissão de greve segundo a lei própria desses instituo, contudo, a eclosão maior se esmera pelos entes sindicais em seus níveis pois, tem como fundamento a liberdade de associação, a liberdade sindical que desaguam na autônima privada coletiva.

3 DOS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO SINDICAL

Visto a distinção entre direito coletivo e sindical, se é que são institutos distintos, e superado os contornos dos fundamentos do direito coletivo que, por sua vez, se escore ou concretiza pelos atores sindicais, importante se torna, nesse compasso, compreender o universo de princípios que garantem, não só a autonomia desse, como ramo do direito do trabalho, mas, de certa forma, outorga a própria autonomia dos entes sindicais na busca da tutela coletiva.

Como se sabe, princípios nada mais são do que bases axiológicas de um instituto, é tudo aquilo que dá lastro, validade a determinado regramento jurídico.

A palavra princípio possui duas acepções: uma de natureza moral, a qual é referida as condutas, as virtudes, em argumentos voltados a razões morais, e existe a outra acepção que é a de significado lógico, ou seja, são verdades ou juízos fundamentais que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um sistema de conhecimento, filosófico ou científico.

Miguel Reale (1986, p. 60) esclarece que os princípios se abrem num leque de preceitos fundamentais, desde a intangibilidade dos valores da pessoa humana, vista como o fulcro de todo o ordenamento jurídico, até os relativos, por exemplo, a autonomia da vontade e liberdade de contratar. Ele ainda entabula que princípios são, verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade.

Importante nessa seara para o espeque do estudo, trazemos o que seriam os princípios sob a égide constitucional e nesse mote o Ministro Luiz Roberto Barroso (1999, p. 147) é preciso em sua lição, ao apor que princípios são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins.

O direito vigente, portanto, está impregnado de princípios até as suas últimas ramificações. Eles estão presentes na sua elaboração, interpretação, aplicação e integração. Pode-se dizer que os princípios dão consistência ao direito, enquanto os valores lhe dão sentido. Ao se elaborar uma norma jurídica, deve-se antes escolher os valores e princípios que se deseja consagrar.

As regras de direito devem ser lastreadas de princípios e valores, assim como o mesmo é válido para todas as suas ramificações.

No direito do trabalho tal lógica não é diferente, Plá Rodriguez (1978, p. 15), uma vez que, para ele os princípios são linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos, o que fez com que o citado autor desse, aos princípios, uma tríplice função, quais sejam; informadora para o legislador, normativa para os casos de lacunas e interpretadora, como critério de orientação para o intérprete e para a magistratura.

Na mesma trajetória o direito coletivo do trabalho também possui seus princípios basilares ou informativos, pois, é cediço que toda a estrutura normativa do direito individual do trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico que se dá na relação de emprego, isto é entre, empregado e empregador como seres singulares individuais e os princípios do direito individual do trabalho, navegam no sentido de quebrar essa disparidade econômica, política e social, por isso que esses, não se prestam ao direito coletivo que detém seus próprios princípios.

No estudo dos princípios do direito do trabalho é importante respeitar-se a diferença entre direito individual e direito coletivo, porém, é preciso registrar que esse atua de maneira intensa sobre o direito individual do trabalho, uma vez que é cenário de produção de um forte universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, convenção, acordo e contrato coletivo de trabalho), fazendo com que o direito coletivo possa alterar o conteúdo do direito individual do trabalho, ao menos naqueles pontos autorizados por lei e desde que respeitados os limites constitucionais, pois, desde a Carta de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do direito coletivo.

O direito coletivo do trabalho, portanto se posiciona como segmento jurídico especializado, composto de princípios, categorias e regras organicamente integradas entre si, ficando a ideia básica na noção de seres coletivos, presente em qualquer dos polos da relação jurídica nuclear deste direito. Ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo sindicato) e ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora – especialmente os sindicatos.

Logo, dentro desse universo denominado direito coletivo do trabalho, onde há a atuação de atores coletivos que representam suas categorias, incidem princípios próprios aptos

a preservar a liberdade e a autonomia do ente coletivo e outros específicos a direcionar outros limites trazidos pelas balizas constitucionais.

3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

O primeiro deles é sem dúvida o mais importante dos princípios, é o da liberdade sindical e isso se nota por seus anos de profusão no tempo, uma vez que, a liberdade sindical foi mencionada inicialmente no Tratado de Versalhes, em 1919, em seu preâmbulo, que dispôs sobre o princípio da liberdade sindical para melhoria nas condições de trabalho (PRUNER, 2004, p. 10).

O princípio em estudo é tão eloquente que desde 1948, na Assembleia Geral das Nações Unidas, quando foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, esse já previa um dos desdobramentos da liberdade sindical, ao passo de elucidar sobre o direito à filiação sindical para proteção dos interesses do homem (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 72).

Como se vê nessas linhas iniciais do princípio, desde já se nota que a liberdade sindical é uma das liberdades fundamentais, inclusive, defendida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, ressaltando a importância na adoção desse princípio pelos países participantes da Organização das Nações Unidas – ONU (PRUNER, 2004, p. 15).

Referida liberdade convertida em princípio, é para Organização Internacional do Trabalho, viga mestra para a efetividade do sindicalismo e por isso, foi tratada na Convenção nº 87 dessa organização.

O Brasil em 1991, através do Decreto Legislativo nº 226, o Congresso Nacional aprovou o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais elaborado em 1966, sendo promulgado pelo Decreto nº 591 também em 1991 que em seu artigo 8º elucidava entre outros direitos o de toda pessoa fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, também previa o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas, a possibilidade (direito) dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática e ainda o direito de greve (BRASIL, 1992).

Sérgio Pinto Martins define a liberdade sindical como o direito dos trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no

número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos (MARTINS, 2000, p. 611).

A liberdade sindical preza por uma estrutura sindical livre e autônoma em relação ao Estado, que permita a formação de associações pela classe patronal e laboral para defesa de interesses coincidentes.

Para haver liberdade sindical, o Estado deve abster-se de regular sobre a estrutura e o estatuto das entidades sindicais, não interferindo na administração dessas associações e não impondo restrições, como número estipulado para composição da diretoria, possibilitando dessa forma que o grupo desempenhe seu papel social e econômico (PRUNER, 2004, p. 20-21).

Ao nosso sentir o modelo brasileiro não dispõe de ampla liberdade sindical ao passo de ainda residir no ordenamento a unicidade, que veremos melhor na sequência, e nesse sentido corrobora Alexandre de Moraes que aponta que a unicidade imposta pela Constituição Federal como única limitação à liberdade sindical (MORAES, 2005, p. 501).

A respeito do alhures posto, se posiciona Sérgio Pinto Martins no mesmo caminho, ao afirmar que a unicidade sindical é produto artificial do sistema legal vigente e é uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves (MARTINS, 2000, p. 628).

A liberdade sindical pode ser analisada por vários aspectos, sendo que dois são bastante relevantes para compreensão do assunto ora exposto: liberdade individual e coletiva e liberdade positiva e negativa.

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 139), dista que a possibilidade que uma pessoa tem de filiar-se ou desligar-se de entidade sindical representante de sua categoria de acordo com sua própria vontade é o que os autores definem como liberdade sindical individual. Nesse aspecto é analisado o indivíduo, o direito singular de participação sindical. Ele ainda ensina que os representantes sindicais são protegidos contra a prática de atos de repressão, sendo o objetivo garantir a liberdade sindical, combatendo ações atentatórias ao movimento sindical, sendo que a exemplo da Itália, onde há previsão normativa sobre processo cautelar para conter as práticas contra o movimento (NASCIMENTO, 2010, p. 143).

Já a liberdade sindical coletiva, segundo Sússekind (2000, p. 1103) é aquela que trata do direito do grupo, seja de empregados ou empregadores com interesses comuns, podendo constituir entidade sindical com estrutura que for conveniente para a categoria.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 96) esclarece que essa liberdade como objeto desloca-se da pessoa para o grupo, pois neste ângulo da liberdade sindical o que importa é o direito da coletividade envolvida, representada pela organização sindical.

Com efeito, quando se fala em liberdade individual e coletiva no Brasil, a voz de José Carlos se destaca por suas cirúrgicas colocações, pois, ele aduz a mesma a partir da liberdade individual, apondo que essa cede na seara sindical à vontade democrática da coletividade, pois nas negociações coletivas, o sindicato representa a categoria como um todo, independentemente de filiação, para o bem ou para o mal, ou seja, para a conquista de direitos que aperfeiçoam os contratos individuais de trabalho e para a flexibilização de direitos, como permitem os incisos VI, XII, XIV do art. 7º da Constituição, a ponto de infirmar o princípio da irredutibilidade salarial e inalterabilidade da carga de trabalho (AROUCA, 2006, p. 71) e, complementa que a liberdade positiva configura-se como direito de filiação a sindicato, de manutenção no quadro social, de participação da ação sindical, e portanto das assembleias, com direito de voz e voto, nas manifestações e eventos, de disputar cargos da administração ou representação do sindicato, de votar nas eleições, de valer-se dos serviços mantidos (AROUCA, 2006, p. 72).

Ou seja, a liberdade positiva é a possibilidade do sujeito enquanto pessoa de manter-se ou não filiado ao ente sindical, participar das assembleias, atuar ativamente junto à associação. Em contrapartida, a liberdade negativa é a prerrogativa da omissão, ou seja, a possibilidade de não participar do sindicato, não se filiando, nem influenciando nas decisões.

Quanto a liberdade negativa, assevera Gomes, Gottschalk e Pinto (2002, p. 506) que constitui uma conduta individual omissiva em relação à filiação sindical, importando na negação da liberdade do grupo profissional, muitas vezes estimulada pela lei, de se considerar representante de toda a profissão.

José Carlos Arouca (2006, p. 71) acrescenta acerca da liberdade negativa como também sendo aquela de não participar da fundação de associações de classe, de não se filiar e delas desligar-se conforme sua vontade, sem necessidade de justificar sua conduta, sendo justamente nesse compasso um dos objetivos da Convenção nº 87 da OIT, ao passo de se prestar a garantir a liberdade de fundação das entidades sindicais, contudo, ao nosso sentir,

como já externamos acima no sistema sindical brasileiro tal liberdade não está totalmente garantida, visto que adota a unicidade sindical.

Assim sendo, trazendo a lume os dizeres de Paul Durand (*apud* TEIXEIRA, 1979, p. 141) em tradução livre temos que a liberdade sindical é um dos maiores temas do trabalho e da ciência política, pois, foi consagrada como um direito fundamental do homem, e é sobre o sindicalismo que está construído todo o edifício contemporâneo das relações coletivas do trabalho⁴, já que a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção nº 87 da OIT, é tida como uma liberdade pública, intimamente ligada a outras liberdades públicas, tais como a reunião, de livre expressão.

Valendo-nos de Renato Rua de Almeida (1974, p. 794 e 798) que apregoa sabiamente que a Convenção nº 87 protege dois princípios básicos da liberdade sindical: o direito de cada um sindicalizar-se e a independência do sindicato em relação ao Estado, aponto que o direito de cada um sindicalizar-se significa que cada indivíduo tem o direito de constituir uma organização sindical e nela se filiar “sem autorização prévia“, conforme consta do artigo 2º da referida Convenção nº 87 e ainda consigna que a independência dos sindicatos em relação aos estatutos e regulamentos dos sindicatos, a eleição de seus representantes, a organização de sua gestão e de sua atividade devem ser livres e não dar lugar a nenhuma autorização prévia das autoridades públicas, de modo a limitar ou enterrar seu exercício legal, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Convenção nº 87, significando ainda que a aquisição da personalidade jurídica dos sindicatos não deve ser subordinada a nenhuma condição, de modo a restringir a sua liberdade de constituição ou funcionamento, de acordo com o artigo 7º do diploma da OIT.

No entanto, ainda vemos em nosso universo normativo acerca do tema a presença da mão do Estado como ocorre com a existente unicidade sindical e com as demais limitações imposta à formação de centrais sindicais e a tutela dessas quanto aos interesses coletivos de seus representados o que foge das balizas de liberdade acima apregoadas, ao passo do quanto dista a Convenção nº 87 em seus artigos 5º e 6º, o direito dos sindicatos formarem uniões locais, regionais, nacionais e internacionais, bem como de se filiarem nesses organismos, uma vez existentes (ALMEIDA, 1974, p. 794 e 798) denotando ampla liberdade organizacional, inclusive.

⁴ “*La liberté syndicale est un des plus grands thèmes du travail et la science politique. Elle a été consacrée comme un droit fondamental de l’homme, et c’est sur le syndicalisme qu’est construit tout l’édifice contemporain des rapports collectifs du travail.*” (DURAND *apud* TEIXEIRA, 1979).

A liberdade sindical, como posta na Convenção nº 87 da OIT é compatível com o pluralismo sindical, de cunho democrático, isto é, a existência de vários sindicatos representativos de uma mesma categoria e em um mesmo local, o que não temos por aqui quer seja acerca do sistema confederativo ou quando se olha para a legislação que baliza as centrais sindicais (Lei nº 11.648/2008).

Chancelado resta que a Convenção nº 87 da OIT, prega a atuação dos sindicatos sem interferência estatal e permite a livre escolha do empregador ou empregado para filiar-se a uma entidade sindical, sem distinção de qualquer espécie, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como busca difundir por uma filiação a estas organizações, com a única condição de que, quem está buscando se filiar, se conformar ou concordar ou ter empatia com os seus estatutos, isto é com o estatuto, postura e tutela, daquele ente sindical, como bem pondera Nascimento ao avaliar o artigo 2º da referida convenção (2005, p. 102).

Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 500) crava como ponto de maior relevância, da Convenção nº 87 da OIT, é o fato dela conter quatro garantias universais: fundar, administrar, atuar e filiar-se, o que se alinha a plena liberdade sindical.

Na época da elaboração da Convenção nº 87, o Brasil já adotava a unicidade sindical na CLT, contrariando os princípios da Convenção sobre liberdade sindical, que primava pela pluralidade sindical.

Com essa disposição constitucional, o Brasil distanciou-se cada vez mais dos princípios da Convenção nº 87 da OIT, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2005, p.713) que bem elucida, ao dizer que a Constituição Federal de 1988 impede a possibilidade de ratificação da Convenção nº 87 da OIT, pois permite apenas um sindicato em cada base territorial, que não pode ser inferior à área de um município, porém, não bastando ainda tínhamos até o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) a contribuição sindical imposta por lei, que também, segundo Martins, não se harmoniza com a Convenção nº 87 da OIT, visto que atenta contra o princípio da liberdade sindical, uma vez que, essa prima que as pessoas livremente se filiem ao sindicato e paguem espontaneamente as contribuições devidas a ele não de maneira compulsória, mesmo porque tal contribuição não distingue a condição de sócio ou associado.

Todavia, acerca da temática principiológica da liberdade sindical, ainda tivemos o seu aperfeiçoamento com a Convenção nº 98 da OIT.

Em 8 de junho de 1949, ocorreu a 32ª Conferência Internacional, onde foi redigida a Convenção nº 98 da OIT. Essa Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, sua ratificação ocorreu em 18 de novembro do mesmo ano e sua promulgação em 29 de junho de 1953, por meio do Decreto nº 33.196 (AROUCA, 2006, p. 404).

Com efeito, ao analisar o artigo 1º da Convenção nº 98, percebe-se que um dos objetivos da mesma é proteger o direito dos empregados de se filiarem às entidades sindicais, pois, seu artigo 1º aponta que os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, vedando exemplificativamente condutas como sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato, ou ainda, causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 1054) comenta sobre a Convenção nº 98 da OIT que essa tem por finalidade fomentar o desenvolvimento entre empregados e empregadores do sistema de negociações coletivas para a composição dos conflitos coletivos de trabalho.

Essa finalidade de incentivo à negociação pode ser verificada no artigo 4º, da Convenção nº 98 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949), e o seu mister tem linhas claras originadas na necessidade da plena liberdade sindical, uma vez que a Convenção nº 98 complementa a liberdade sindical conferida pela Convenção nº 87, pois defende o direito à associação sindical e estimula as negociações coletivas, uma das mais importantes finalidades das entidades sindicais, como defende Brito Filho (2000, p. 91-92).

Sérgio Pinto Martins (2000, p. 611) define a liberdade sindical, como o direito de os trabalhadores e os empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

A liberdade sindical, portanto, preza por uma estrutura sindical livre e autônoma em relação ao Estado, que permita a formação de associações pela classe patronal e laboral

para defesa de interesses coincidentes, visando impedir, por exemplo, que o empregador admita o trabalhador somente sob a condição de não se filiar a qualquer entidade sindical.

Para haver essa liberdade plena, o Estado deve abster-se de regular sobre a estrutura e o estatuto das entidades sindicais, não interferindo na administração dessas associações e não impondo restrições, como número estipulado para composição da diretoria, possibilitando dessa forma que o grupo desempenhe seu papel social e econômico (PRUNER, 2004, p. 20-21).

Como visto, essa liberdade plena, não vigora no ordenamento jurídico pátrio, quer seja pela unicidade sindical posta no texto constitucional ou por ainda pela intervenção do Estado ao legislar sobre as centrais sindicais, trazendo essas por lei para dentro do sistema sindical reconhecendo-as como entes sindicais, violando objetivamente a liberdade, que é cristalinamente existente quando o Estado se abstém de tal postura.

Sergio Pinto Martins (2000, p. 628) é brilhante ao falar sobre a unicidade sindical, quando trata do princípio da liberdade sindical, aponto que a unicidade limita o direito de liberdade sindical, sendo a unicidade um produto artificial do sistema legal vigente, não deixando de ser uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 98), unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical são restrições à liberdade sindical coletiva de organização, com o que coadunamos.

A liberdade sindical pode ser analisada por vários aspectos, como visto acima, sendo que dois são bastante relevantes para compreensão do assunto ora exposto: liberdade individual e coletiva e liberdade positiva e negativa e essas são violadas pelas amarras artificiais existentes em nosso ordenamento.

Sendo interessante em face à ligação do tema ora estudado ao foco principal dessa dissertação, voltarmos a falar da liberdade coletiva, pois, essa, como desdobramento da liberdade sindical plena é maculada ainda mais com o advento da Lei nº 11.648/2008.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho tece comentário sobre a liberdade sindical coletiva, discorrendo que nessa o objeto desloca-se da pessoa para o grupo, pois neste ângulo da liberdade sindical o que importa é o direito da coletividade envolvida, representada pela organização sindical.

Voltando o olhar desse conceito para o quanto dista a Lei nº 11.648/2008, que trouxe as centrais sindicais para serem reconhecidas como ente sindical, temos que, além da

violação a liberdade sindical pela intervenção, o Estado na ordem sindical ao legislar sobre sua estrutura e imposição de mais um ente sindical, violando a liberdade coletiva, veremos mais a frente, mas desde já antecipamos, que a própria lei traz amarras à criação de centrais patronais, impede a associação ou filiação a essas de empregados enquanto pessoas físicas, apenas permitindo a filiação de entidades sindicais e mais ainda, não tem essa em seu bojo o caráter ou a legitimidade de poder de negociar, ponto principal do direito sindical, sendo um escárnio à liberdade sindical e mais ainda quanto a liberdade sindical coletiva.

Assim, visto o quanto dista a liberdade sindical seus desdobramentos, finalidades e um paralelo com o tema central que se objetiva, temos como cogente seguimento, por ser desdobramento lógico da liberdade sindical, tratarmos da autonomia sindical.

3.2 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL

Autonomia sindical é o princípio que presume o funcionamento das associações sindicais sem interferência do Estado.

Sob essa égide o estado não deve estipular regras restritivas sobre a elaboração do estatuto, estratégias de ações ou composição das entidades.

Para Maurício Godinho Delgado (2005, p. 1309), esse princípio, garante a autogestão das organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.

Evaristo de Moraes Filho (2000, p. 1133) leciona que a autonomia sindical é o limite da ação do sindicato, é o direito de sua autodeterminação, é o poder reconhecido ao sindicato para alcançar suas finalidades, dentro dos meios não contrários à lei e normas estabelecidas para a manutenção da ordem pública democrática.

De certo é o círculo dentro do qual o sindicato pode agir a fim de obter a realização de seus propósitos de representantes de uma atividade econômica.

Novamente evocando a Convenção nº 87 da OIT temos que essa trata da autonomia sindical no em seu artigo 3º, aponto que as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação e que as autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Com efeito, a autonomia sindical não visa que as associações existam acima do ordenamento jurídico, mas tão somente que haja liberdade de formação das organizações para solução de seus conflitos sem lesar o direito de terceiros nem violar o interesse público, como bem esclarece Brito Filho (2000, p. 84).

Importante destaque é que antes da Constituição Federal de 1988, as entidades sindicais não tinham autonomia em relação ao Estado, pois deveriam cooperar com a administração pública.

Nesse sentido José Carlos Arouca (2006, p. 61) comenta que no regime da Consolidação das Leis do Trabalho o sindicato tinha como dever colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, cumprindo-lhe promover a conciliação nos dissídios de trabalho (CLT, art. 514, alíneas a e c), porém, a Constituição de 1988 consagrou a ampla autonomia a ponto de afastar toda e qualquer ingerência ou intervenção do Estado na administração dos sindicatos.

Sobretudo, em razão do acima exposto, conforme Delgado também leciona (2005. p. 1311), temos que o princípio da autonomia sindical ganhou espaço no ordenamento jurídico brasileiro, visto que acabou o controle do Estado sobre a estrutura das entidades sindicais. A lei maior aumentou as possibilidades de ações das associações nas questões judiciais e administrativas, conforme o inciso III do artigo 8º, para atuação as previsões sobre negociação coletiva no inciso VI do mesmo artigo e inciso XXVI do artigo 7º e ainda ampliou o direito de greve, nos termos do artigo 9º.

Maurício Godinho Delgado (2005. p. 1334) é ainda mais enfático ao discorrer sobre o assunto, apondo que, parece claro que o comando constitucional de não interferência e intervenção do Estado na organização sindical, corolário do princípio da autonomia dos sindicatos, é franco e cristalino no tocante a interferências político-administrativas estatais, por meio de seu aparelho administrativo, o Ministério do Trabalho e Emprego (hoje Ministério da Economia) – estas não podem, efetivamente, ocorrer, pois, para ele, esse aspecto parece pacificado na doutrina e jurisprudência.

Sérgio Pinto Martins (2000, p. 616) entende que a autonomia sindical no Brasil, não se encontra em plenitude porque ao ser estabelecido a organização sindical por categorias e impor limite mínimo de um município para base territorial, como ocorre em decorrência do quanto estampado no inciso II do artigo 8º da CRFB, para ele desprestigia a autonomia sindical, com o que coadunamos, pois, se olharmos ao quanto estabelece a Lei nº 11.648/2008, cremos ainda mais na violação à referida autonomia tal qual ocorre coma

liberdade sindical individual e coletiva. Ele ainda alerta que autonomia sindical não pode ser confundida com soberania (MARTINS, 2000, p. 616), que é inerente ao Estado.

De certo, há semelhanças entre os princípios da autonomia e liberdade sindical, como preceitua Maurício Godinho Delgado (2005, p. 1309), pois, para ele quando se fala em princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado. Entretanto, na história do direito do trabalho desdobrou-se o princípio geral em dois, conforme já sugerido: o da liberdade sindical e o da autonomia dos sindicatos.

Porém, também é importante trazemos a lume a diferença existente entre autonomia e liberdade sindical, elucubrada por José Carlos Arouca (2006, p. 60-63), ao passo de ser para ele a liberdade sindical o prestígio a liberdade individual como expressão de cidadania, assegurada constitucionalmente a todos os cidadãos (arts. 1º, II e 5º, II) restando a autonomia à liberdade sindical sobre o ângulo coletivo.

Todavia, os dois princípios poderiam ser divididos como a liberdade sindical sendo o direito de liberdade de associação e a autonomia sendo o direito de livre administração do sindicato, ambos independentes do Estado, embora alguns autores mencionem características dos dois institutos como liberdade sindical.

O ordenamento sindical pátrio apregoa a autonomia sindical que significa dar ao ente sindical e ao sistema o direito de se autorregular, no entanto, por outro vértice o mesmo sistema, que diz prestigiar a liberdade sindical coletiva, impõe limites, insere entes novos no sistema como ocorreu com o reconhecimento das centrais sindicais como ente sindical.

Destarte, caminhando pela questão sob a égide da etiologia da palavra e adotando a previsão constante de obra de Ari Possidonio Beltran (1996, p. 97)⁵, que, etimologicamente, consagra que o termo autonomia (do grego *autós* + *nomos*) significa dar leis a si mesmo; faculdade de governar-se por si próprio sendo definido por ele como o poder atribuído a alguém de regulamentar e governar os próprios interesses, dessa premissa se pode notar a grandiosidade de tal atributo outorgado aos entes sindicais.

Essa autonomia se fosse levada a cabo ao seu real sentido, acarretaria ausência de modelo estrutural, obrigatoriedade de registro da entidade, reconhecimento de ente sindical por lei como se deu com as centrais, já que a organização partiria do modelo que cada qual

⁵ Citando informação retirada do “Dicionário Jurídico”, da Academia Brasileira de Letras Jurídicas (SIDOU, 1995, p. 80).

ente sindical desse a si próprio e aos seus subsistemas internos o desenho que melhor lhes aprobevesse.

Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 166-225), não entende a autonomia sindical, regulada como ocorre no Brasil como algo que oblitera a liberdade sindical coletiva ou a autonomia, ele descreve que são os tipos de autonomia que servem de subdivisão ao gênero maior que é a autonomia sindical organizativa. Para ele, a autonomia perante o Estado reside nos chamados modelos abertos e fechados, sendo primeiro fruto de uma visão panorâmica da organização sindical onde o direito comparado mostra com bastante clareza a diversidade de graus de abertura que apresentam. Há modelos abertos e modelos fechados, os primeiros marcadamente autônomos, os segundos estruturalmente heterônomos. Nos modelos abertos as formas ou tipos de associações diversificam-se. Não há padronização, formas invariáveis, estereotipadas. As associações independem de autorização prévia do Estado para adquirir personalidade jurídica sindical; há a autonomia administrativa desvinculada do Estado: há desvinculação dos sindicatos do Estado, que é uma das consequências da autonomia sindical, refletindo-se nos mecanismos de controle antes existentes, para afastá-los, a fim de que os sindicatos exerçam a sua administração de acordo com os critérios que forem julgados adequados para os seus objetivos; há a autonomia financeira; a valorização das assembleias e estatutos; além da livre possibilidade de dissolução.

Com efeito, não menos importante é o conhecimento trazido por João Régis F. Teixeira (1979, p. 141-142) ressaltando que de acordo com o regramento previsto no artigo 2º da Convenção nº 87 sobre liberdade sindical, pode-se dela extrair três vertentes chaves de compreensão da sistemática que seria: a uma o princípio através do qual se garante aos trabalhadores e empregadores o direito de formar associações ou de a elas aderir sem autorização prévia, a outra o princípio de não discriminação em matéria de liberdade sindical e por fim, a princípio de livre escolha de organização.

Assim como Teixeira disserta, diferente da visão de Amauri Mascaro do Nascimento, outros renomados autores seguem na mesma linha de Teixeira, entendendo a autonomia sindical de forma ecoando sobre o direito de criar novas entidades, o direito de livre organização interna, o direito de funcionar livremente e direito de formar associações de nível superior, incluindo a consagração do princípio de autonomia do sindicato, como senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos a sua organização interna, como assevera Russomano (1975, p. 68-69).

Giuliano Mazzoni (1992, p. 62-63) crava a discussão destacando que a autonomia sindical é o próprio direito de liberdade sindical visto sob outra ótica, ou seja, não apenas um direito do indivíduo, mas de determinado grupo.

Dessa forma, temos que os princípios da autonomia e liberdade sindical estão intimamente ligados, pois representam várias faces necessárias ao forçoso apreço à liberdade, sindical individual, coletiva ou sob o prisma da autonomia que rechaça a intervenção estatal nessas relações, contudo, o que não significa dar aos entes sindicais soberania, pois, esse atributo é apenas inerente ao Estado, bem como, de certo estão os entes sindicais subsumidos aos limites da Constituição Federal e as leis genericamente aqui postas, pois, o respeito a essas é indelével.

Diante disso e respeitando as previsões constantes da Convenção nº 87, da OIT, afirmamos que a autonomia sindical pode ser definida como a liberdade que as entidades sindicais possuem de, primeiramente, constituir-se e, depois, agir interna e externamente sem a interferência ou gestão estatal ou de qualquer outro terceiro, o que traz a lume a concreção de direito de organização dessas entidades sindicais; liberdade de administração sindical e necessidade coletiva.

3.3 PRINCÍPIOS DA UNICIDADE SINDICAL, UNIDADE SINDICAL E PLURALIDADE SINDICAL E A COEXISTÊNCIA COM A LIBERDADE SINDICAL

Como é de fácil constatação, tudo decorre do princípio da liberdade sindical, que ora se analisa sob a ótica individual das pessoas físicas, trabalhadores e jurídicas, empregadores em poder, querer ou não, se associar e outra via se dá análise sob a batuta da liberdade coletiva, dos entes sindicais poderem se autodeterminar, não sofrer a interferência do Estado e outros desdobramentos dessa.

No entanto em nosso ordenamento jurídico coexiste essa liberdade com um princípio que destoa e mitiga referidas liberdades.

Com efeito, nesse desiderato, forçoso falar-se dos desdobramentos contidos no título acima, quando o ponto principal em debate é a liberdade sindical.

Há que ficar claro que no universo do direito coletivo sai de cena o indivíduo hipossuficiente, isto é, o empregado como pessoa física individual e crava-se a liberdade aos entes coletivos que negociam e tutelam seus representados pautados na liberdade, razão pela qual, esses conceitos devem ser atentamente depurados para ficar translúcido o real alcance

do tema, até porque estamos falando de temática nitidamente coletiva que encerra comportamentos individuais dentro de uma proteção maior que é coletiva.

Nesse contexto, enquanto olhamos par a relação individual entre trabalhador e empregador e vemos nessa a fragilidade do primeiro, o que faz surgir com força sobre essa o princípio protetivo complementado pela materialização através de uma legislação protecionista, suplementado pela força dos sindicatos na fiscalização e aplicação corretas desse sistema normativo, acrescido ao poder de negociação dos entes sindicais, sempre com o intuito de proteger o trabalhador.

Com tal assertiva e dentro desse ambiente a liberdade sindical deve ter contornos plenos, não sendo aceitável o caráter publicista nessa relação, mas sim de cunho privado, como bem pondera Nascimento (2000, p. 216), ao dizer que atualmente, prevalecem as concepções privatistas, afastando com o desaparecimento do corporativismo, as concepções publicistas, apondo ele ainda que o interesse coletivo não se identifica com o interesse público e estatal, havendo nesse mister uma confusão à época da concepção publicista de sindicato, o que foi superada pelo princípio da liberdade sindical. Para Nascimento os sindicatos, nesta perspectiva, são considerados entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses.

Por isso que é tranquilo asseverarmos que o sindicato não deve estar atrelado ao Estado, sob qualquer motivo ou rubrica, sento tal traço característico de sistemas totalitários, devendo ocorrer nesse prisma a liberdade de comportamento e perfil ideológico, dentro das necessidades e esperanças do grupo que representa.

Logo, contraditório dentro de um sistema de liberdade sindical, qualquer controle estatal sob todos os aspectos, desde a sua constituição, passando pela formatação de seus estatutos, definição da categoria que irá representar, eleição de seus diretores, base territorial, até qualquer tipo de meio e/ou possibilidade de intervenção ou interferência, o que também implica na liberdade em sentido individual do integrante da instituição, ou, em outras palavras, a possibilidade de escolha de participação em determinado ente sindical, não podendo haver, como há em nosso ordenamento, ideia de sindicato monolítico obrigatório, que é, contrária à ideia de liberdade sindical.

Em nosso ordenamento, está presente a unicidade sindical que é a imposição legal consistente na existência de uma única entidade sindical de representação da mesma categoria em determinada base territorial, ou seja, só um sindicato representa a categoria

naquela base territorial; ou mesmo a obrigação de divisão de sindicatos por categorias ou bases territoriais que impedem, por exemplo, a criação de sindicatos por empresa, afastando-se do conceito maior de liberdade, pois, ao nosso sentir, delimita a participação volitiva dos interessados, que ficam presos a preceitos que visam a um único objetivo, que para nós é tolher a atuação dos sindicatos.

A Constituição italiana em seu artigo 39⁶ admite os sindicatos plúrimos, como os tem autorizado a estipular acordos (contratos coletivos) representando unitariamente na proporção de seus inscritos para a formação de uma vontade coletiva proporcional, ou seja, a representação de apenas os associados ao sindicato representativo.

A pluralidade sindical com toda certeza está ligada à chamada univocidade sindical com eficácia de toda a categoria. Ou seja, a extensão das regras a associados e não associados, estes últimos por decisão dos empregadores ou por força da jurisprudência dos tribunais italianos, e os primeiros em decorrência da associação ao sindicato pactuante, daí a ideia de se tratar de um contrato coletivo de direito comum.

Portanto, a unicidade, como já foi ressaltado acima, o melhor sistema sindical, que reflete o conceito de liberdade sindical, é aquele que garante o direito de escolha aos próprios interessados, como o tipo de associação a qual pretendem se filiar e que entendem melhor e mais preparada a representá-los, inexistindo, para isso, qualquer óbice de natureza legal para essa escolha.

A unicidade sindical é algo que não se funde com a liberdade sindical, pois, é o contrário disso, a unicidade sindical é a proibição por lei, exatamente dessa escolha sendo uma intervenção do estado impondo um enquadramento sindical compulsório, uma vez que, se proíbe a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

A indigitada proibição no Brasil se dá com abrangência maior, pois, ocorre em níveis de categoria e/ou profissão.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 58), leciona que a ação sindical é o aspecto dinâmico do qual a organização sindical é o aspecto estático da mesma realidade.

⁶ Constituição da República Italiana. Art. 39: “Art. 39 A organização sindical é livre. Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão a do seu registo junto a órgãos locais ou centrais, segundo as normas da lei. É condição para o registo que os estatutos dos sindicatos sancionem um regulamento interno, baseado na democracia. Os sindicatos registados têm personalidade jurídica. Podem, desde que representados unitariamente na proporção dos seus associados, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os pertencentes às categorias de que trata o contrato”. Disponível em:

Para Evaristo de Moraes Filho (1980, p. 44-49 e 1065), a organização sindical é expressão que tem três significados correlatos e inseparáveis: o estatuto da forma de constituição dos sindicatos em relação ao conjunto da atividade ou profissão; a forma de constituição dos sindicatos quanto à representação da atividade ou da profissão; o estudo da forma de se constituírem os sindicatos quanto à hierarquia das entidades sindicais de diversos graus.

Superada as questões atinentes à unicidade sindical, torna-se necessário explorarmos acerca das efetivas diferenças existentes entre unidade, unicidade e pluralidade sindical, pois, essas demonstram, após compreendidas, os aspectos positivos de uma para com a outra, a bem identifica-se à liberdade sindical, como eixo central do todo.

Arnaldo Süssekind (1999) ensina que, na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (por exemplo: França, Itália e Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas por conscientização dos trabalhadores vigora, de fato, a unidade de representação (por exemplo: Alemanha e Reino Unido); em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (por exemplo: Brasil, Colômbia e Peru); na Argentina há pluralidade sindical, mas a um só sindicato é conferida a personalidade gremial para negociar como representante do grupo.

O princípio da liberdade sindical, como ressalta o professor Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 160-162) amparado pelas premissas da OIT, aceita em apreço a essa, a unidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível, bem assim, admite a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas questões, porém, acerca da estrutura, assevera que os trabalhadores devem ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento. O mesmo autor cita nesse mote que nos Estados Unidos, numa empresa, os empregados escolhem, por eleição, o sindicato que terá a representatividade única e, o sindicato que ganhar a eleição será o único de todos os empregados da empresa e terá o direito de representá-los com exclusividade na negociação coletiva. Com efeito nesse mote apresenta o autor que a liberdade sindical e proibição de livre organização são conceitos contrapostos e excludentes, já que a auto-organização sindical passa pela possibilidade de livre organização, sendo impossível compatibilizá-la com o monopólio sindical orgânico. Ele ainda afirma que a pluralidade

pode prejudicar a união orgânica, porém não impede, a unidade de ação, contudo, a unicidade orgânica pode assegurar a união formal. Não pode, entretanto, evitar o fracionamento da ação.

Nascimento (2000, p. 160-162), ainda pondera na mesma toada que a pluralidade sindical exige corretivos, entendidos como mecanismos destinados a abrandar as suas consequências. São técnicas que tendem para atitudes unificadoras, evocando nesse mister a regulamentação traçada na França, onde esses corretivos têm uma fórmula: o conceito de sindicato mais representativo, o que acarreta que quando há dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo atuará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjunta, tendo, fixado a lei requisitos para escolha do sindicato mais representativo como: número de efetivos, independência do sindicato, volume das contribuições, experiência e antiguidade e, até mesmo, sua atuação durante a ocupação e a resistência francesa à invasão nazista.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 160-162) conclui ainda sobre o tema apresentado como mais uma forma corretiva para que pluralidade sindical funcione, a criação de uma comissão de negociação, quando integrada por representantes de todos os sindicatos, permite unificar uma ação conjunta para a discussão de um contrato coletivo aplicável ao âmbito de representação de todos os sindicatos cujos representantes a integram.

A visão de outros doutrinadores, que abaixo trazemos, divergem de Nascimento quanto a alguns corretivos postos por ele como necessários.

Ademais, vale o destaque sobre o tema pluralidade sindical que a própria Convenção da OIT de nº 87 não impõe essa como modelo ou como elemento básico a concreção da liberdade sindical.

Outro ponto importante ao tema esclarecer que unicidade e unidade sindical não são sinônimos, como bem pondera Xavier (1993, p. 124), pois, a unidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante da opção livre e voluntária dos interessados, podendo ser orgânica ou de ação, sendo que a organização apresenta-se como uma única organização sindical, e por ação, como uma coordenação de várias organizações sindicais para um único fim. Assim, a unidade sindical orgânica resulta de uma unidade de meios e fins, enquanto a unidade de ação consoma-se como uma unidade de fins. Tanto a unidade orgânica como a de

ação podem se manifestar em todos, como também em diferentes níveis de representação – empresa, território, profissão, setor econômico – uniformemente ou não. A unidade sindical pode, ainda, derivar de um sistema de sindicalização livre, ou obrigatória e, assim, quando vinculada a um sistema de sindicalização livre, a unidade sindical mostra-se perfeitamente compatível com a liberdade sindical de que trata a Convenção nº 87 da OIT.

Ainda nos valendo de Xavier (1993, p. 125) e Siqueira Neto (2002, p. 103), justificando não ser unidade e unicidade sindical, sinônimos, ele pondera que a unicidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante da imposição legal, sendo a diferença entre a unidade e a unicidade, no fato de aquela ser fruto dos interessados (pessoas e organizações), enquanto esta é uma imposição do Estado, ou melhor, é um monopólio da representação sindical conferido pelo Estado às organizações sindicais criadas na forma da lei.

Diferentemente das arestas postas por Nascimento como forçosas de serem aparadas, quanto a pluralidade sindical, Pamplona (1997, p. 47), assevera que, nesse sentido, em havendo mais de um sindicato representativo, decidir-se qual deles deve, de fato e de direito, representar os trabalhadores, nos sistemas que facultam a pluralidade sindical, a lei, ou a jurisprudência deve editar regras sobre: a) aferição do sindicato mais representativo para falar em nome do correspondente grupo nos procedimentos da negociação coletiva; b) critérios para solução dos conflitos de representação, sobretudo quando estes ocorrem entre um sindicato de categoria e outro de empresa ou de profissão.

Já Siqueira Neto (2000, p. 107), por sua vez, deixa evidente que a noção de sindicato mais representativo foi introduzida pela primeira vez no direito do trabalho internacional com a criação, pelo Tratado de Versailles, da Organização Internacional do Trabalho, quando foi determinado que os delegados não governamentais dos Estados membro seriam indicados de acordo com as organizações profissionais mais representativas.

Siqueira Neto (2000, p. 107) ainda afirma que, com fulcro no posicionamento de Garcia Abellan, que não deixa de ser um paradoxo o fato de o próprio regime que possibilita o pluralismo, que cresce exatamente pelo reconhecimento da liberdade fundamental do grupo para se constituir e agir como organização, fornecer o germe desagregador do pluralismo, ao procurar os “mais iguais dentre os iguais”. Não obstante, o fato concreto é que o estabelecimento de critérios de aferição da maior representatividade entre as organizações sindicais é matéria pacífica na doutrina, nas cortes constitucionais dos países

onde o problema já foi suscitado (Alemanha, Itália e Espanha), e até mesmo perante à OIT (VENEZANI, 1992, p. 102).

Importante rememorarmos que quando do Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, Elina G. da Fonte Pessanha e Regina L. de Moraes Morel (2009, 104-105), ao analisarem o texto da reforma sindical, onde se busca implementar no Brasil a pluralidade o que acabou não se reverberando, verificamos que há indiscutível preocupação quanto à representatividade sindical e aos impactos que tal alteração poderia gerar em nosso sistema sindical. Para elas, reiterar a importância da dimensão coletiva da representação traduz-se principalmente, no projeto de reforma sindical, em preocupações que apontam em vários sentidos, um deles diz respeito à questão da qualidade e legitimidade da representação, ou seja, da representatividade dos atores coletivos. Assim, estabelecer critérios objetivos de aferição da representatividade de sindicatos e centrais sindicais pode trazer alguma contribuição para a maior organicidade dessas instituições. É verdade que o papel das centrais, nesse contexto, pode ter efeitos ambíguos. Escudadas também da representatividade, podem “sustentar” sindicatos – ajudar na sua criação –, mas devem ter seu poder de alguma forma controlado, para não inibir as bases ou sufocá-las com o peso de sua interferência.

Atualmente o projeto que tramita em nossas casas legislativas referente à reforma sindical é o Projeto de Emenda Constitucional nº 196/2019⁷, que altera a redação do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 estabelecendo em resumo a pluralidade sindical a não intervenção do estado, na ordem sindical, mas ainda em *a contrario sensu*, estabelece o modelo da organização sindical e um conselho nacional, denominado Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS) que dentre outras competências aferirá a representatividade das entidades sindicais, ou seja, ainda há de forma indireta uma determinação do Estado dentro da organização sindical que deveria ser dirigida ou determinada pelos próprios entes sindicais dentre a autonomia sindical reverberada na liberdade coletiva. Esse projeto foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça em 17 de dezembro de 2019 e ainda não foi levado ao plenário.

Assim, o que temos ainda é a coexistência do princípio da unicidade com o princípio da liberdade sindical à moda de nossa legislação brasileira, pois, a Constituição de 1988 contemplou parcialmente os princípios da autonomia e da liberdade sindical, uma vez

que, de um lado, mais especificamente no seu art. 8º, inciso I, disciplinou a autonomia sindical em face do Estado, impedindo-lhe a intervenção e interferência, ou seja, abrindo a possibilidade da liberdade de criação dos sindicatos, sem a necessidade da autorização prévia estatal mediante carta sindical.

Reconheceu-se, ainda, a ampla liberdade na elaboração dos estatutos; a autonomia política e financeira; o poder das assembleias.

Reforçou-se o papel do sindicato na defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria; alargaram-se os poderes da negociação coletiva do trabalho, sempre sob o albergue obrigatório da participação sindical obreira; foi garantido o amplo direito do exercício de greve; e deu-se legitimidade ativa para que os sindicatos pudessem propor ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo perante o Supremo Tribunal Federal (art. 103) e mandado de segurança coletivo (art. 5º, inciso LXX).

De outro lado, mantiveram-se princípios absolutamente inibidores da liberdade instituída na Convenção nº 87 da OIT, tais como: a unicidade sindical, manutenção do poder normativo concorrencial da Justiça do Trabalho e, ainda, manteve por 10 anos a cooptação de sindicalistas, como representação classista (somente extinto em dezembro de 1989, pela Emenda Constitucional nº 24).

Logo, em vez da descentralização existente em outros países e defendida pela OIT, em especial quanto à possibilidade de escolha ante a questão da unidade ou pluralidade sindicais, no Brasil o que acabou por ser deferido foi aquilo que Wilson de Souza Campos Batalha (1992, p. 85) chama de hipertrofia da ideia de centralização dos sindicatos, únicos em categoria e base territorial, aliada à proliferação de agrupamentos intersindicais ou de associações ou de grupos organizados e não organizados, além de associações profissionais.

Conforme explicita Floriano Corrêa Vaz da Silva (1996, p. 64), vê-se que a Constituição de 1988 suscitou, a um só tempo, esperanças e críticas, uma vez que, ao mesmo tempo, com uma mão deu autonomia em relação ao Estado e, com a outra, manteve vivo o corporativismo do Estado Novo, corporativismo esse oriundo do exemplo como é notório da Itália fascista. Entretanto, Floriano esclarece que foram vários e fortes os *lobbies* para a manutenção dessa estrutura desenvolvidos por interessados na manutenção de situações e até privilégios.

⁷ PEC 196/2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222>. Acessada em 28 dez. 2020.

Wilson de Souza Campos Batalha (1992, p. 47) descreve bem, os fatos então citados por Floriano com *lobbies*, evocando que os cânones constitucionais de 1988, tinham como preocupações fundamentais assegurar a liberdade sindical, o livre funcionamento dos sindicatos, sem pressões governamentais, a livre eleição de suas administrações, a livre constituição dos sindicatos e elaboração de seus estatutos. Por outro lado, preocupava fundamentalmente o reconhecimento e a proclamação da negociação coletiva, ideia que, evidentemente, não era nova e vinha sendo reiteradamente proclamada no período anterior, embora remanescendo o poder normativo da Justiça do Trabalho. A pugna entre os princípios da unicidade e do pluralismo sindical foi resolvida no sentido da unicidade pela pressão dos grupos sindicais, todos eles interessados na manutenção daquele critério de representatividade unitária.

Crítica semelhante é feita por Arnaldo Süssekind (1995, p. 989-990), que assinala que o estatuído no art. 8º da Constituição Federal de 1988, resultou de um acordo exótico entre parlamentares da esquerda e do centro, com pleno apoio de lideranças sindicais de trabalhadores e de empresários, o que acarretou na autonomia sindical e, ao mesmo tempo, estabelecido o monopólio de representação sindical por categoria, que afronta o princípio da liberdade sindical e por outro lado, possibilitou a manutenção da contribuição sindical compulsória e ainda conferiu um poder tributário anômalo aos sindicatos, segundo o citado autor, ressaltando, apenas, do texto dele, que no momento desde o advento da Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, não temos mais a compulsoriedade da contribuição sindical.

No mesmo sentido, de críticas ao nosso sistema, contraditório em si, temos os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (1999, p. 600), que pondera ser o sistema brasileiro adotante da forma de organização que desprestigia a autonomia sindical, ao estabelecê-la por categoria, além de o sindicato não poder ter base territorial inferior à área de um município (art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p 104), ao analisar a questão, posicionou-se, que o legislador constituinte, optou por outro caminho, mantendo a unicidade sindical, fruto de nossa experiência com o corporativismo e assim, agindo, desprezou a liberdade, que deve ser um dos postulados básicos dos regimes que se baseiam no Estado democrático de direito e que não se coaduna com a falsa união, com a “união” imposta e que só leva ao enfraquecimento.

Assim de qualquer ângulo que se analise o direito pátrio quanto à coexistência de princípios impossíveis de coexistir ante a distância etiológica entre eles, porém, a Constituição Federal de 1988 impôs tal coexistência e ao mesmo tempo, manteve um controle estatal em especial quanto à aquisição da personalidade jurídica de natureza sindical.

Em outras palavras, deve-se ter bem clara a diferenciação entre liberdade sindical e unicidade sindical, uma vez que, para coexistência de princípios tão distintos entre si, tornou cogente a aceitação de mecanismos como a obrigatoriedade procedimento administrativo perante o Ministério do Trabalho (atualmente Ministério da Economia conforme Lei nº 13.844/2019) para a concessão do registro da entidade sindical e sua respectiva personalidade jurídica por exemplo, justamente pela imposição da unicidade em um modelo de liberdade sindical.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p 104) esclarece melhor o tema, apontando que esta possibilidade de criação de entidades sindicais, embora exista, no modelo brasileiro é condicionada pelo rígido sistema de organização sindical que adotamos, impondo, para a criação válida de uma entidade sindical, ser preciso respeitar as restrições existentes à liberdade sindical coletiva de organização, pois, a criação de entidade sindical, só será possível se houver respeito à unicidade sindical, à base territorial mínima e à sindicalização por categoria.

Outrossim, o registro dos sindicatos, para efeitos de publicidade, em sentido jurídico, não se confunde com ato de concessão expedido por autoridade administrativa mediante poder discricionário para realização do registro.

Importante ressaltar que a Convenção nº 87 da OIT faculta esse registro, porém não o impõe e, em países como a Itália, o que vemos são sindicatos sem nenhum registro exercendo suas funções sindicais paralelamente aos sindicatos legalizados. São os chamados sindicatos autônomos ou clandestinos. Destaque-se que os acordos por eles formulados têm força de exigibilidade.

Sérgio Pinto Martins (1999, p. 600) pondera com lastro na Convenção nº 87 da OIT que a exigência constante de nosso ordenamento não fere o princípio da liberdade sindical, como já manifestado pela própria OIT, pois, essa entende que tal exegese ser possível, desde que tal fato não implique autorização para funcionamento do sindicato.

Maurício Godinho Delgado (2003, p. 76-77), reconhece essa condição, ao tratar, em especial, das centrais sindicais, sendo certo que essa passagem é anterior à Lei nº 11.648/2008, e ele crava que, a jurisprudência não tem dado a devida importância e reconhecimento às centrais sindicais, olvidando que são caudatárias dos princípios de liberdade de associação e autonomia sindical, não havendo porque dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais citados, embora certamente não o sejam pelo texto retrógrado da CLT.

De forma análoga, com a ressalva quanto ao momento histórico da citação, já que se trata de posicionamento dado no ano de 1975, obviamente antes da Constituição Federal de 1988, Mozart Victor Russomano (1975, p. 71), já a aceitava, reconhecendo a possibilidade de, em certos momentos, o Estado intervir no sistema sindical como forma de normalizar seu funcionamento, mas excepcionalmente, em caráter de vigilância sobre o comportamento dos sindicatos, em defesa de suas próprias finalidades sociais, isto é quando o sindicato descumprir os fins legais e regulamentares que o justificam; quando servir de instrumento político, aliciando eleitores e tornando-se porta-estandarte de movimentos partidários; quando colocar em risco a segurança do Estado; quando não puder funcionar por falta comprovada de quórum; quando seus dirigentes se apropriarem indebitamente dos bens que constituem o patrimônio do sindicato; em outras situações análogas e extremas, não há como negar ao Estado competência para intervir na vida sindical, a fim de normalizar seus funcionamento e ajustá-lo ao fiel desempenho de sua missão histórica.

Entendemos que o ponto de discussão não é se a obrigatoriedade de registro viola ou não a liberdade sindical, como muito se debate a doutrina ou ainda se isso seria intervenção do Estado na ordem sindical, pois, o ponto fulcral é a incoerência entre unicidade e liberdade sindical e a intervenção do Estado impondo um modelo, sendo que a liberdade individual e coletiva primam-se pela autodeterminação dentro de alguns limites que não violem direitos básicos e que não imponham modelo a um sistema que deve ser autorregido e por si só livre.

Por isso nos filiamos ao quanto ponderou alhures Russomano, apesar de sua obra antiga, mas, atemporal, no sentido de que o Estado deve intervir no sistema sindical como forma de normalizar seu funcionamento, isto é, de maneira excepcional, em caráter de vigilância sobre o comportamento dos sindicatos, em defesa de suas próprias finalidades sociais, ou seja, quando o sindicato descumprir os fins legais e regulamentares que o justificam, devendo ser lastreado o sistema pela pluralidade sindical e se dando a

organização estrutural do sistema, a representação e representatividade de forma orgânica desenvolvida pelos próprios sindicatos e, em caso de dificuldade para a concreção da negociação diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o modelo americano traz boas saídas para a escolha do sindicato mais representativo como elucida Nascimento ao expor que no país norte americano, numa empresa, os empregados escolhem, por eleição, o sindicato que terá a representatividade única e, o sindicato que ganhar a eleição será o único de todos os empregados da empresa e terá o direito de representá-los com exclusividade na negociação coletiva, isso tudo, porque as regras mínimas, estabelecidas hodiernamente por nosso texto constitucional, como forma de *normalizar* o funcionamento das entidades sindicais, ferem a liberdade sindical, já que para nós a unicidade sindical, a imposição da divisão em categorias, a representatividade obrigatória, mantém um modelo corporativista, retrógrado e engessado, impedindo que as próprias entidades se organizem e deixando o ambiente ser eivado de interesses políticos partidários.

4 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA.

Diante de expressa previsão constante da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso IV, permanece vigente em nosso país o sistema confederativo da representação sindical, cujo formato adota estrutura piramidal, com sindicatos na base, federações no centro e confederações acima, condição que, como bem apresenta o professor Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 136), destacando que tal padrão existe desde a década de 1930, consoante Decreto nº 19.770, de 1931.

O padrão piramidal confederativo apresentado está da mesma forma restrito às balizas da liberdade sindical e unicidade sindical somados à divisão em categorias e representação obrigatória e ainda, até antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, sujeito à contribuição sindical compulsória que dava sustento a esse sistema confederativo.

Nesse prisma, valiosa é a lição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 117), chancela o acima posto, no sentido de que aludido sistema se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.

Destarte, as regras constitucionalmente estabelecidas, quanto à estrutura sindical, aplicam-se a todos os entes desse sistema, ou seja, aos sindicatos, às federações e confederações, o que implica em dizermos que a referida formação deve observar critério de homogeneidade, especialmente quanto ao respeito à determinada categoria profissional ou econômica, não admitindo-se, assim, a sindicalização heterogênea e espontânea.

Essa forçosa limitação imposta pelo Estado, como já elencado em tópicos antecedentes é diametralmente contrária ao quanto dista a Convenção nº 87 da OIT, e mantém conduta intervencionista do Estado bem como um sindicalismo corporativista.

Gino Giugni (1992, p. 33) ensina que nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer orientação ou estrutura, o que não ocorre em nosso sistema confederativo, que deve respeitar regras impostas.

Sob o mesmo prisma fora inserido as centrais sindicais, pois foi a lei estatal que definiu o âmbito de atuação dessa, a finalidade, como pode ser constituída dentre outras amarras legais contrárias ao preceito da liberdade sindical e da mesma forma a autonomia sindical.

4.1 SINDICATOS: DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E NATUREZA JURÍDICA

A definição acerca dos sindicatos, sua natureza jurídica e classificação são dinâmicas tal qual é ou deveria ser sua atuação.

Cediço é que o sindicato constitui um fenômeno próprio da sociedade industrializada, em que o trabalhador não é senão um empregado que se aluga e que tem poucos ou nenhum vínculo que o ligue à fábrica ou à oficina, a não ser o nexo salário semanal. Os sindicatos primitivos constituíram pequenas organizações de trabalhadores que procuravam encontrar algum meio de mitigar sua fraqueza individual ante o patrão, tendo de arrostar a hostilidade dos governos assim como a falta de prestígio social, que acompanhavam seu humilde *status* e que bloqueavam seus esforços para modificar a ordem estabelecida. Os economistas da época – princípios do século passado – sustentavam que estes esforços eram vãos em face da inexorável lei do mercado. O volume e o número de sindicatos cresceram enormemente nos últimos tempos, de tal modo que a maioria dos países industrializados desempenham hoje um papel fundamental, através de suas federações e uniões nacionais, de determinação de escalas de salário, horas e condições de trabalho, exercendo, ao mesmo tempo, considerável influência política, como em explica, Charles Maciver (1963, p. 499-500).

Maurício Godinho Delgado, com sua eloquência habitual define sindicato como sendo uma entidade associativa permanente, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (2002, p. 1301).

Destaca, ainda, que, não obstante a definição construir-se em razão dos sindicatos obreiros, devemos adaptá-la aos sindicatos empresariais, pois, a definição a despeito da ótica pautada pela associação obreira, aliás, nascedouro de fato dos sindicatos, o que conferiu marca distintiva ao direito coletivo, em sua dinâmica atual e sua evolução histórica ao longo do capitalismo e assim, em contraparte aqueles existem também, é claro, sindicatos empresariais, necessários à interlocução das categorias para o fim principal do direito coletivo que é a negociação coletiva, escopo principal de atuação desses entes tutelares das respectivas categorias que buscam a melhoria de ambas as classes.

Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 59), com igual propriedade, citando Jean-Marie Arnion, faz uma definição clássica dos sindicatos, em vista do conjunto de fatores sociais que os contornam.

De fato, devido às mesmas condições de vida, aos mesmos expedientes técnicos de exercício ocupacional, que determinam geralmente o mesmo nível de vida, através de idênticos padrões de habitação, vestuário, alimentação e saúde, mantém-se visível no seio de qualquer categoria profissional um sentimento bem vivo de comunhão de interesses. Estão todos os ocupantes metidos no mesmo barco, correndo os mesmos riscos e perigos. E bem sabem – ou sentem – que seus interesses embora coletivos, não se confundem nem com os interesses individuais de cada um, nem com os interesses gerais da sociedade tomada como um todo. Entre uns e outros, colocam-se os interesses profissionais do seu grupo, da sua classe, do seu círculo limitado de pessoas. Porque, muitas vezes, a satisfação de interesse de uma determinada profissão se faz em detrimento de um outro grupo organizacional

No entanto, não é demasiado lembrar que o interesse individual não é coincidente com o coletivo, porque aquele é inerente a cada um, proximamente, sem intermediário, e este atende ao interesse do grupo profissional, Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 59) destaca que do ponto de vista econômico e social, andam bem próximos os interesses do indivíduo, enquanto ocupante de um dado grupo de atividade, e este mesmo grupo. Em geral, desejam a mesma coisa, transformando-se em comum o interesse. Daí chamarem alguns autores a essa modalidade de interesse de egoísmo coletivo, por isso que, acham eles, é da mesma natureza psicológica do individual, que se pluraliza generalizando-se.

Ainda acerca da definição apresentada pela doutrina, Wilson de Souza Campos Batalha (1992, p. 95), disserta que o sindicato é criado por uma convenção e não pode ter objetivo de lucro. É um agrupamento permanente dotado de organização interna, não se confundindo com um agrupamento efêmero, como são exemplos: uma reunião ou uma coalizão passageira.

Em acréscimo trazemos a lição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 117), quanto à finalidade do sindicato, ele expõe que os principais objetivos, desse, genericamente é a coordenação e a defesa dos interesses do grupo representado pelo sindicato e que para isto existem os sindicatos: coordenar e defender interesses das pessoas, criando-se, pela união e concentração de esforços, uma entidade que possa atuar sobre interesses comuns.

No mesmo sentido e considerando a ideia aplicada aos sindicatos, da mesma forma, se exporta as federações e confederações na estrutura confederativa e piramidal, cuja natureza jurídica guarda estreita similaridade com a dos sindicatos.

A Consolidação das Leis do Trabalho define cada um dos entes sindicais e prega a liberdade de associação, de forma bem clara no artigo 511 ao dizer que é lícita a associação para 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.

Para os empregadores, a norma consolidada expõe como vínculo de solidariedade o interesse econômico desses empreenderem atividades idênticas, similares ou conexas, sendo tal, o elo constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

Já aos empregados esse vínculo se dá pela similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

O alhures posto se aplica às federações e confederações porque essas nada mais são do que, as primeiras, a reunião não inferior de cinco sindicatos desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação, por sua vez as confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na capital da República como elucidam os artigos 534 e 535 da CLT, respectivamente.

As federações possuem, como principal objetivo, novamente adotando o entendimento do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 117), coordenar os interesses dos sindicatos a elas filiados, guardando estreita relação de finalidade com os sindicatos que as compõem. Relativamente às confederações, são essas entidades sindicais de representação nacional, compostas de federações que as integram, tendo como finalidade coordenar os interesses da categoria (econômica ou profissional) que representam.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 137) as confederações situam-se no terceiro degrau da organização sindical e são, na categoria, o órgão maior. A sua esfera de atuação é nacional, e as suas funções básicas são de coordenação das federações e sindicatos do seu setor.

Com efeito, os entes do sistema confederativo, seja na sua base ou no seu topo, passando pelo meio, possuem finalidade predefinida, como dispõe a CLT, afeta a todos que é coordenar e defender interesses, particularmente em razão da regra constitucional da unicidade, da categoria (profissional ou econômica) que representam, pois, às entidades que compõem o sistema confederativo compete o dever de coordenarem e defenderem interesses de uma coletividade, definidos em razão da categoria profissional e econômica que representam, conforme regra constitucional estanque nesse sentido.

Afora o já posto e mais pelo que se denota da leitura do artigo 511 da CLT cumulado com o artigo 510-A do mesmo diploma consolidado e ainda pelo quanto já dispunha o artigo 11 da Constituição Federal de 1988, podem em razão dos últimos existir outros meios de representação, em especial dos empregados como a comissão interna criada dentro das empresas, para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, outras associações que não sindicais e mesmo os empregadores podem constituir outras associações, porém, somente os entes sindicais detém a prerrogativa de negociar e criar normas coletivas, leia-se, acordo e convenção coletiva, pois, inexistente norma legal (especialmente constitucional) que impeça a criação de associações de representação de interesses de uma dada coletividade, como é o caso das associações com natureza civil. Ao contrário, nossa Constituição Federal permite a associação⁸.

Tudo isso faz com que consigamos identificar bem o escopo da discussão, uma vez que não se impede, após a Constituição Federal de 1988, a criação de entidades de representação de trabalhadores e empregados (inclusive discutiremos a liberdade sindical e a unicidade sindical, em subitem específico), porém, para o reconhecimento dessas como entidades sindicais, deve-se necessariamente atender aos limites constantes do artigo 8º, da Carta Magna, especialmente a unicidade sindical e a representação de determinada categoria, seja econômica ou profissional.

Por isso que a natureza jurídica dos sindicatos depende do sistema sindical em que estão inseridos, sendo classificados frente a três teorias principais.

A primeira define o sindicato como ente de direito privado, pois se trata de uma associação de pessoas para a defesa de seus interesses pessoais (KROTOSCHIN, 1947. p 91). Segundo esta corrente, os sindicatos seriam disciplinados pelas regras gerais pertinentes

a esse setor do direito. Esta teoria conta com muitos defensores na doutrina nacional, dentre os quais, Russomano, Catharino, Waldemar Ferreira, Segadas Vianna, Délio Maranhão, Orlando Gomes e Élson Gottschalk.

Para a segunda, o sindicato é ente de direito público, sendo praticamente um apêndice do Estado. Por esta teoria, os interesses do sindicato confundem-se com os próprios interesses peculiares do Estado. Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 216), após a inscrição do princípio da liberdade sindical na Carta Magna de 1988, restaram poucos adeptos a esta teoria na doutrina nacional. Em geral, o sindicato tem a natureza de pessoa jurídica de direito público apenas nos regimes totalitários.

A terceira posição é a do sindicato como pessoa jurídica de direito social. Um de seus grandes expoentes na doutrina nacional é Cesarino Júnior (1980), para quem o sindicato é um ente que não se pode classificar exatamente nem entre as pessoas jurídicas de direito privado nem entre pessoas jurídicas de direito público.

Filiamo-nos a primeira corrente, pois compartilhamos o entendimento dentre outros os de Russomano, Catharino, Waldemar Ferreira, Segadas Vianna, Délio Maranhão, Orlando Gomes e Élson Gottschalk, face ao caráter *sui generis* dos sindicatos que apesar de seus consectários sociais, sua natureza é privada o que aliás mais se alinha aos princípios da liberdade e autonomia sindical.

No tocante à classificação dos sindicatos, não existe uma especificação única para a matéria, uma vez que, em face do seu dinamismo, ela comporta variantes contínuas, havendo sempre o risco de uma classificação incompleta.

Manuel Alonso Garcia (1973, p. 188-190) apresenta um quadro classificatório de acordo com variados critérios, ligados aos interesses coletivos protegidos (segundo a composição subjetiva do sindicato e pelo caráter ou natureza da função exercida); passando segundo a forma de organização dos interesses coletivos ou a base objetiva de constituição; pela base quantitativa de sua constituição; segundo a esfera territorial; por unidade ou pluralidade; pela liberdade ou obrigatoriedade de filiação de seus membros; por tendência ou finalidade; por sua posição perante o ordenamento jurídico.

⁸ Artigo 5º, da Constituição Federal, XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.

Romita (1996, p. 35) critica esse tipo de classificação, asseverando que se trata de uma forma didática de apresentação, não mais do que isso, pois, os tipos de sindicatos são mutáveis, em razão da realidade histórica em que cada país, e dependem em linhas gerais da própria organização do trabalho, variável no tempo e espaço.

Georges Spyroulos (1991, p. 63) em estudo de direito comparado, pôde evidenciar a existência atual de quatro tipos de sindicatos: os profissionais (abertos a todos os que exercem a mesma atividade ou profissão); os de empresa (constituem o tipo predominante nos países em desenvolvimento, mas são também encontrados, por motivos de ordem sociocultural, em certos países industrializados, como o Japão); de indústria (constituem a forma de organização predominante na Europa continental); os gerais (análogos a uma federação, são característicos nos países anglo-saxões: Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, etc.).

Arion Sayão Romita (1996, p. 36) utiliza-se de uma classificação mais corrente e fundada em dois parâmetros básicos que ele designa como sindicatos horizontais e sindicatos verticais. Os sindicatos horizontais são aqueles afiliados por trabalhadores que exercem o mesmo tipo de profissões ou atividades, independentemente, assim, o lugar de trabalho. Expondo de forma mais detalhada ele crava que sindicatos horizontais são os que agrupam trabalhadores que exercem o mesmo ofício ou profissão, independentemente da empresa ou do ramo de produção em que estas desenvolvem suas atividades, pois, a organização sindical leva em conta, portanto, a profissão exercida pelos filiados (contadores, datilógrafos, caminhoneiros, vendedores, carpinteiros, eletricitas, etc.), qualquer que seja a empresa em que trabalham. Sayão Romita arremata dizendo que esta modalidade de organização é a mais antiga e tradicional, sendo os sindicatos chamados *craft union*, *syndicat de mértier* e, nos Estados Unidos, formaram a *American Federation of Labor*.

No Brasil, temos ainda as chamadas categorias profissionais diferenciadas tratadas na CLT nos artigos 577 e 511, parágrafo 3º, aglutinadas por sindicatos que agregam trabalhadores, levando-se em conta a profissão por eles desenvolvidas, em detrimento do local da prestação de serviços e regulamentadas por norma especial, como os professores, motoristas, aeronautas, aeroviários, jornalistas, músicos profissionais, dentre outros.

Os sindicatos verticais formam-se, ao contrário, tendo em vista o trabalho comum, a similitude de condições de vida oriundas do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas.

Para Romita, os sindicatos verticais prescindem do ofício ou da profissão dos trabalhadores, para considerar o ramo ou setor da produção em que a empresa desempenha sua atividade, para ele, considera-se a natureza da atividade desenvolvida pela empresa em que o empregado trabalha. Já os sindicatos verticais, segundo o mesmo doutrinador se subdividem em dois grupos: os de atividade; e os de empresa. Esta forma de organização sindical foi adotada nos Estados Unidos pelo *Congress of Industrial Organizations* (CIO), dando origem às chamadas *company unions*, constituída, portanto, de diversas entidades sindicais (1996, p. 37).

Indiscutível, portanto, que o sistema sindical pátrio adotou a representação por categoria, profissional ou econômica, aplicável a todas as entidades sindicais, independentemente se de primeiro ou segundo grau.

No mesmo sentido, quanto à classificação das federações e confederações, entendemos que a regra é exatamente a mesma, especialmente se notarmos que as federações, por previsão legal (CLT, artigo 534), decorrem da união de cinco ou mais sindicatos – seja da categoria econômica ou profissional –; e as confederações, também por previsão legal (CLT, artigo 535), correspondem à união de no mínimo três federações, respeitada, nesse particular, a categoria profissional ou econômica, de acordo com o ramo de atividade, guardada a similaridade e conexão entre elas, diante da impossibilidade fática de coexistências de quantas confederações fossem criadas se observada apenas a atividade econômica ou idêntica.

Pelo todo já asseverado nesse estudo e devido ao eixo central que deveria ser a liberdade plena sindical, essa organização desenhada e imposta pela CLT, sequer deveria existir ou continuar existindo, pois, pela liberdade e autonomia sindical o Estado deveria não intervir ou intervir minimamente para apenas manter a normalidade no sistema, isto é, a lei ou o Estado não poderiam cancelar o que, ou quantos sindicatos formam uma federação ou quantas federações formam uma confederação e muito menos traçar por lei (Lei nº 11.648/2008) como ocorreu em 2008, impondo dentro desse modelo sindical as centrais sindicais, outorgando a essas o *status* de ente sindical com uma finalidade alienígena dos preceitos basilares de um ente sindical.

Isto posto, devemos caminhar dentro dessa organização sindical piramidal e confederativa para as questões de representação e representatividade, as funções desses entes

sindicais, o dever de negociar que lhes é intrínseco e a parametrização ou não desse modelo com a Convenção nº 87 da OIT.

4.2 REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Fala-se muito na necessidade da reforma do modelo sindical brasileiro. Não só pela contradição trazida pelo artigo 8º da nossa Carta Magna, mas por uma séria de razões que transformam os sindicatos existentes hoje em coadjuvantes do cenário de insegurança da autonomia coletiva privada.

Inicialmente, cumpre registrar que a definição dos sindicatos por categorias tratava-se da segmentação estatal das formas de representação dos sindicatos.

Existem três formas de grupos de representação: a categoria, a profissão e a empresa. Quanto à categoria, que para nós além de outros pontos, trata-se como já dito, da ingerência estatal derivada dos regimes corporativistas, uma vez que, incorporada foi tal metodologia pela Consolidação das Leis do Trabalho, em decorrência do Decreto-Lei nº 1.402 de 1939, que impôs a definição dos sindicatos por categorias, sendo posteriormente recepcionada por nossa Constituição de 1988, em seu artigo 8º, inciso III.

Nesse compasso, Ronaldo Lima dos Santos (2008. p. 193), em crítica ao modelo sindical aqui discutido apregoa que, no modelo posto a liberdade apregoadada pela Constituinte de 1988 é mais aparente do que real, posto que, além de não se admitir a representação por empresa ou profissões (com exceção da categoria profissional diferenciada), esta forma de representação ainda se encontra limitada a uma dada base territorial e a uma única categoria.

A definição do sindicato por categoria ainda traz resíduos do modelo fascista italiano intervencionista, onde o Estado por meio do de seu controle interno, busca no sindicato a sua *longa manus*, no intuito de regular a sociedade a sua maneira.

Oriunda do modelo de unicidade sindical imposto ao rito coletivo, a definição do sindicato por categorias não se revela a mais adequada nos dias de hoje, isso ao nosso sentir, como já apresentamos acerca de outras temáticas alhures postas.

Isso porque em tempos de preservação da liberdade sindical impor ao sindicato a representação de determinada categoria implica automaticamente na limitação de sua atuação.

O volume de trabalhadores e as subdivisões que o sistema contemporâneo de trabalho possui não concede ao sindicato uma representatividade digna de honradez.

Ao contrário, o que se vê são sindicatos representando dezenas de categorias, entretanto, a realidade experimentada diariamente, nos mostra que não existe representação eficaz de nenhuma delas.

Portanto, nessa axiologia apresentada se torna cogente a verificação dos critérios de representação, representatividade, legitimidade e legalidade dos entes sindicais.

Não deveria haver necessidade em diferenciar representação e representatividade sindical, se é tão óbvia a presunção de que quem representa é porque possui a representatividade, contudo, quando falamos do modelo sindical pátrio, torna-se forçosa tal aclaração, pois aqui uma coisa não decorre necessariamente da outra.

Representar, segundo a teoria da representação abordada pela doutrina francesa e citada por Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 72-73), significa que ao olhar para a representação estaríamos olhando para objeto representado, como se de frente a um espelho estivéssemos. Ou seja, ao olhar para o sindicato, como representação, automaticamente implicaria na visão da imagem do trabalhador de uma determinada categoria, ou até mesmo para toda ela.

Contudo, não só em razão do princípio da unicidade sindical, da definição dos sindicatos por categorias, da extinta compulsoriedade da contribuição sindical, mas pelo conjunto de normas que não prestigiam a liberdade sindical e ignoram o conteúdo da Convenção nº 87 da OIT, representação e representatividade necessitam de definições bem específicas para se entender o modelo sindical no Brasil.

Isso acontece, como já abordado anteriormente porque no Brasil, na maioria das vezes o sindicato que representa a categoria somente o faz em razão do registro sindical mediante seguimento de formalidades determinadas pelo Estado e pouco faz pela categoria em exercício de sua representatividade.

A representação nada mais é, do que a formalização do sindicato escolhido pelo Estado para atuar em nome da categoria. A representação sindical difere-se da representação ordinária civil, que é outorga por alguém no afã de que o representante seja a extensão do representado. A outorga na representação sindical é feita pelo Estado.

Na representação sindical isso nem sempre acontece, por isso é que não basta ter a representação sindical formal (registro sindical), para representar com fidelidade o sindicato deve ser representativo.

Nesse aspecto, importante a lição de José Francisco Siqueira Neto (1999, p. 106) que com muita felicidade falando a respeito da representatividade apõe que o que importa

aqui é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato.

Percebe-se que o sindicato que não atua em prol da categoria, que não entende a necessidade experimentada pelos trabalhadores que representa, mesmo que tenha o registro sindical, não exprime com competência sua representatividade.

Os anseios da categoria é externado e corroborado quanto mais próximo estiver o sindicato desta como bem explica Marcus de Oliveira Kaufmann (1999, p. 106) que em outras palavras, esclarece que quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria, havendo, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical.

É de certo uma postura do sindicato proativa e uma aceitação dos representados que outorga o atributo da representatividade transformando a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal, o que por via lógica, outorgaria esse ente a estar presente na ação coletiva, trazendo consigo a vontade fidedigna de todos aqueles representados, o que só é possível com a proximidade do trabalhador, com esse amálgama.

Cediço é que não basta ser o escolhido do Estado, no sentido de ter sua inscrição no cadastro nacional das entidades sindicais para a representação da categoria, é necessário interpretar os anseios dos trabalhadores, como se o sindicato estivesse ali, no posto de trabalho, labutando diariamente e enfrentando as dificuldades vividas pelo trabalhador, o que vemos com dificuldade ou mesmo inexistir no modelo paradoxal estabelecido no Brasil, daí a necessidade de se identificar o que é representação sindical de representatividade sindical.

Claro resta que o modelo brasileiro da unicidade e da representação por categorias não sugere essa proximidade do sindicato com os categorizados. Somente o exercício da liberdade sindical estimulará a obrigatoriedade dos sindicatos em estarem entrelaçados com os seus representados.

Novamente trazendo a lume a lição de Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 108), pontuamos nas palavras dele, que o sindicato apenas sendo livre em todas as dimensões que poderá adquirir e, alcançar a qualidade de representativos.

Acerca dos institutos da legalidade e da legitimidade, no âmbito de representação, para que possamos delimitar a ação e atuação das entidades sindicais, novamente voltamos à

discussão adstrita ao nosso sistema sindical, que comporta a coexistência de sindicatos fortes, que trabalham seriamente, e aqueles *pelegos* (o termo pelego foi popularizado durante a era Vargas, nos anos 1930. “Pelego” era o líder sindical de confiança do governo, que garantia o controle das entidades sindicais pelo Estado. Décadas depois, no período da ditadura militar, “Pelego” passou a ser o dirigente sindical indicado pelos militares, que, da mesma forma, controlava as atividades das entidades sindicais, garantindo o controle pelo Estado (NA LUTA E NA LABUTA, 2010). Dessa forma, a palavra que antigamente designava a pele ou o pano que amaciava o contato entre o cavaleiro e a sela virou sinônimo de traidor dos trabalhadores e aliado do governo e, em outros casos, dos empresários) (TOALDO, 2011), que, por muitas vezes, pouca ou quase nenhuma representação possuem.

Veja-se que a estrutura sindical brasileira, com o advento da Constituição Federal de 1988, funda-se em um sistema híbrido, estando presentes dispositivos de natureza liberal e corporativista, consolidando o modelo sindical corporativo.

Com lastro nessa edificação legal e constitucional, corporativista, legitimam-se as federações e confederações (ainda que de forma complementar), mesmo não tendo essas, qualquer legitimidade política (não partidária), no sentido de que a efetiva representação de interesses de uma determinada categoria, seja ela econômica ou profissional, pois, faltam a essas exatamente a proximidade acima posta, quanto aos representados, daí o porquê da afirmação de ausência de qualquer legitimidade política ou de representatividade, estando, apenas, alicerçadas na representação (formal), derivada de um Estado intervencionista.

De qualquer forma, fato é que apenas aos integrantes do sistema confederativo é atribuída a possibilidade de representar e negociar em nome de dada categoria, seja ela profissional ou econômica.

Ora, em conformidade ao nosso ordenamento jurídico e, ainda, de acordo com o sistema sindical brasileiro, estariam legitimados à negociação coletiva os sindicatos, as federações, em um patamar estadual; e as confederações, em um âmbito nacional, conforme se verifica no art. 8º, VI, da Carta Magna, e da legislação celetista (artigo 611 e seguintes).

Certo é que essa legitimação é de complementaridade, como bem destacou o professor Amauri Mascaro Nascimento pois em nosso sistema legal não é função principal das federações e confederações negociar convenções coletivas. Essas associações sindicais aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto nos quais não há sindicato constituído.

Assim sendo, há imposição dada pelo texto legal de que somente à entidade sindical, de primeiro ou segundo grau (essas de forma complementar), é lícita a representação legal dos interesses das partes, pouco importando que tais entidades possuam ou não legitimidade para tanto.

Entenda-se essa legitimidade como inegável representação de interesses daqueles que são representados (categoria profissional ou econômica), uma vez que, não é raro nos depararmos com entidades sindicais pouco representativas do ponto de vista de número de representados ou que observem reais interesses dessa coletividade, já que, em muitos casos, os dirigentes sindicais limitam-se à satisfação de interesses pessoais.

Referida restrição, quanto à representação, decorre do reconhecimento e da manutenção do sistema confederativo sindical e, portanto, de que apenas as entidades que o compõem são reconhecidas como entidades sindicais.

O problema maior reside nas centrais sindicais como veremos, que passaram a integrar esse sistema e, no entanto, são acéfalas negocialmente falando, uma vez que, a lei não as autoriza a celebrar acordo e convenções coletivas, não dispõe de caráter bilateral, isto é, não pode haver central sindical patronal, denotando somente um mister voltado ao econômico, em nossa percepção, para ingressar no rateio da contribuição sindical ou seja, não detendo representatividade ou potencial de aglutinação e proximidade com a categoria quiçá como veremos para estar em juízo em nome desses. Assim pairando a dúvida, no sentido de que mister coletivo teria essas centrais sindicais em nosso ordenamento jurídico pátrio corporativo? Esse questionamento para ser respondido há de enfrentarmos outros pontos, infra consignados.

Com efeito, de certo, em razão disso, ou seja, da definição constitucional de que apenas às entidades que constituem o sistema confederativo é garantido o direito de representação sindical (por serem elas entidades sindicais), surge, efusivamente grande dificuldade para o reconhecimento das centrais sindicais como entes sindicais, uma vez que não compõem a estrutura de nosso ordenamento jurídico, impedindo-lhes, portanto, o exercício das atribuições definidas pela Lei nº 11.648/08, dada sua inconstitucionalidade, como também, veremos adiante.

4.3 FUNÇÕES INTRÍNSECAS AO ENTE SINDICAL E O DEVER DE NEGOCIAR

Com efeito, a liberdade de exercício das funções normalmente atribuídas ao sindicato constitui uma das dimensões da liberdade sindical.

Assim, o sindicato deve gozar de liberdade para desenvolver a denominada ação sindical, meio para concretizar os fins visados pela entidade, razão de sua existência.

No entanto, dada à complexidade e diversidade das questões postas pelas relações coletivas de trabalho, não há consenso quanto às funções que o sindicato deve exercer.

Ademais, a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, norma fundamental sobre a liberdade sindical no âmbito internacional, não aponta expressamente quais seriam as funções sindicais, apesar de seu art. 3º, nº 1, dispor genericamente que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem ter a liberdade de organizar sua gestão e suas atividades, bem como formular seu programa de ação.

A referência a atividades e programa de ação é tão abrangente que incluiria qualquer função decidida *interna corporis* pela organização sindical.

Nesse desiderato a doutrina tem se dedicado ao longo do tempo a estudar, não sem dificuldades, o conteúdo da liberdade de exercício das funções, com base na experiência vivida nos diferentes ordenamentos jurídicos.

José Martins Catharino (1977, p. 152) aponta que, em princípio, as funções sindicais podem ser classificadas em específicas ou típicas e secundárias, acessórias ou atípicas. Porém, reconhece que na prática nem sempre é possível distingui-las com precisão, pois, a classificação proposta depende da própria concepção de organização sindical, que se vincula, por sua vez à liberdade dessa perante o Estado, já que, sob pressão estatal, ou governamental e/ou econômica, a hierarquia das funções e fins sindicais, mesmo legalmente estabelecida, pode ser invertida e subvertida sem olvidar na falta de hierarquia funcional e finalística própria, o que se dá quando a associação sindical está incorporada ao Estado ou ao Governo.

Essas dimensões são interdependentes, de modo que só haverá plena liberdade se todas estiverem presentes. Nesse sentido é o entendimento de Francesco Santoro Passarelli (1960, p. 23-25) que definiu a liberdade sindical como liberdade complexa, que se manifesta pela liberdade perante o Estado para organizar sindicatos, incluindo a possibilidade de uma pluralidade sindical na mesma esfera de representação, pela liberdade de filiação sindical, tanto em sentido positivo, como em sentido negativo e pela liberdade seja em relação ao Estado seja em relação a terceiros estranhos à entidade quanto a sua administração interna e a sua atividade externa.

Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 115) se posiciona no mesmo sentido, embora desdobrando a liberdade sindical em cinco aspectos ou dimensões, entabulando, a liberdade de associação, a liberdade de organização, a liberdade de administração, a liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação.

A multiplicidade dos interesses em jogo na esfera dos particulares gera um amplo leque de possibilidades para as funções sindicais. Por isso autores como Mozart Victor Russomano (1995, p. 72-73) afirmam que o Estado, embora tenha o direito e até o dever de exercer vigilância sobre o sindicato, não pode restringir o exercício da representação de interesses por parte da entidade, salvo quando houver descumprimento ou desvirtuamento dos fins legais e estatutários que o justificam. Ele ainda explana que os limites à autonomia dos sindicatos são dados pela necessidade de segurança interna e pela ordem pública, embora essa última expressão pareça-lhe em certos momentos, excessivamente vaga de modo que em seu nome, muitas vezes, tem sido ferida, a fundo, a liberdade sindical de vários países.

Podemos enfrentar essa problemática refletindo que a liberdade sindical é espécie do gênero liberdades públicas, o que vincula os limites das funções sindicais ao grau de democracia vigente em um dado ordenamento jurídico.

Nos regimes democráticos são amplas as funções exercidas pelos sindicatos, podendo ser restringidas e até suprimidas nos regimes autoritários ou totalitários.

Nesse mote, como exemplo, basta recordar as experiências corporativistas italiana e espanhola, nas quais os sindicatos foram inseridos no corpo do Estado, tornando-se pessoas jurídicas de direito público, de sorte que suas funções eram as fixadas pela autoridade administrativa, cabendo-lhes apenas executar a política estatal. Ou ainda a experiência corporativista alemã, na qual os sindicatos existentes foram extintos por Hitler e suas funções transferidas para um órgão do Poder Executivo, a Frente de Trabalho Alemã.

Nessa esteira ante os consectários coletivos do tema, não poderíamos deixar de apontar a necessária vinculação desse à própria noção de democracia, com o intuito de defender ampla liberdade de exercício das funções sindicais, como decorrência lógica da inserção do sindicato em uma ordem democrática.

A Organização Internacional do Trabalho (1995, p. 106-107) pronunciou-se sobre o assunto por meio de resolução adotada em 26 de junho de 1952, explicando que quando os sindicatos decidem estabelecer relações com um partido político ou levar a cabo uma ação política conforme à Constituição, para favorecer a realização de seus objetivos econômicos e sociais, essas relações ou essa ação política não devem ser de tal natureza que comprometam

a continuidade do movimento sindical ou de suas funções sociais e econômicas. Por outro lado, os governos não devem imiscuir-se nas funções normais de um sindicato, tomando como pretexto que este mantém relações, livremente estabelecidas, com um partido político.

Essa resolução da OIT evidencia a ligação entre a representação como função sindical e a democracia ao deixar claro que uma atividade política *lato sensu* é inerente à atuação sindical e deve ser respeitada pelo Estado, embora o aspecto político não deva se sobrepôr aos interesses profissionais ou econômicos.

Como visto o sindicato surgiu para representar pessoas físicas ou jurídicas e toda atividade por ele desenvolvida fundamenta-se no instituto da representação, do qual deriva a noção de representatividade, apesar de sua contestada efetiva representação ao passo da diferenciação alhures realizada entre representação (registro formal de ente sindical) e representatividade (que é algo orgânico aceito pelos representados e que se encontra próximo a eles).

Além da função representativa que lhe é peculiar ao passo de ser tutor dos direitos coletivos da categoria que representa o ente sindical por gozar de autonomia também denota poderes ou atribuições de auto regulamentar por seu estatuto, por deliberar assuntos ordinários e extraordinários por assembleia em uma típica liberdade de gestão interna, desde que amparado por sua norma maior, que no caso é seu estatuto e pela vontade soberana que se dá ou delibera pela dita assembleia geral.

Porém, nos interessa nesse momento e em harmonia com o estudo em voga, a função que apomos como a nuclear ou a razão de ser dos entes sindicais existirem, que é a função ou para nós a obrigação de negociar, para que com tal mister busquem esses entes representativos e tutores dos interesses das categorias, a melhoria das condições sociais e econômicas de seus tutelados ou do trabalho como um todo, criando normas coletivas negociadas, mais céleres e eficazes, no tempo e o espaço, do que se esperar que essa regulamentação venha através do lento e anacrônico Estado, que no campo do direito do trabalho sempre age de maneira tardia, quer seja porque a negociação coletiva superou o assunto ou, pior, porque o Poder Judiciário, por seu ativismo judicial, já exarou entendimento reiterado, gerador de insegurança jurídica.

Vislumbramos que a função negocial é das mais importante senão a mais destacada dos entes sindicais, uma vez que se dá através dela a verdadeira flexibilização outorgada pela lei reformista do direito laboral (Lei nº 13.467/2017) porém, tal não se revela, já passados mais de dois anos de sua entrada em vigor, justamente pelo modelo sindical

mantido e imposto a décadas, consoante duramente já criticado nesse trabalho o que ficará mais evidente pelos lampejos de ausência de representatividade e legitimidade coletiva das centrais sindicais.

Isto posto, e nos apoiando na leitura dos dispositivos constitucionais, em especial do artigo 8º, VI, pode-se extrair que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Nesse sentido, ressalva feita para a hipótese prevista no artigo 617, da CLT, pode-se concluir que é função (para não dizer dever) dos sindicatos a representação dos trabalhadores/categoria, englobando-se, nessa hipótese, já que correlato, o dever de negociar em nome de tais. Aqui, entenda-se a negociação coletiva como processo, não destinado exclusivamente à pactuação de instrumento específico.

A negociação coletiva define-se como um processo contínuo, que pode ou não se materializar em um instrumento (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho), porém, como visto, apenas determinados atores sociais, no caso as entidades sindicais que compõem o sistema confederativo sindical, são legalmente autorizados a realizá-la.

Renato Rua de Almeida (2006, p. 530), traz uma definição interessante de negociação coletiva, apondo que essa, quando bem sucedida pelos instrumentos da convenção ou acordo coletivo de trabalho, é processo que se incorporou definitivamente na construção histórica do direito do trabalho, por representar o progresso social, isto é, a melhoria das condições sociais.

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins (1999, p. 708), ao tratar do assunto, define: que negociação coletiva é o processo tendente a realizar um acordo ou convenção coletiva de trabalho, qualificado pelo resultado. Ele ainda destaca que referida negociação é uma forma de ajuste de interesses entre as partes.

Supiot (2003, p. 149) brilhantemente chancela que a negociação coletiva constitui uma instituição dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e adaptação permanente às mudanças, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes protagonistas e ao progressivo inter-relacionamento dos problemas (entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional, entre tempo de trabalho e tempo de vida social, ou entre o ambiente e dos problemas de saúde e segurança, por exemplo), existindo sinais de que, no âmbito dos processos de transformação, o peso dos acordos se revela decisivo perante às contradições sociais, surgindo a negociação coletiva

como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, inspirar confiança face à incerteza e dar aplicação ao princípio de oportunidades, integrando a dimensão do gênero.

Os ilustres Arturo S. Bronstein e Éfren Córdova (1985, p. 133), em texto sobre negociação coletiva, expõem que as relações coletivas de trabalho na América Latina integra hoje o mais moderno repertório de técnicas de gestão de recursos humanos e administração empresarial, apontando ainda que tal permite ao sindicato tomar consciência de seu papel no sistema político, às vezes mais importante do que na própria estrutura econômica social.

Dessa forma, conclui-se ser a negociação coletiva um *dever* dos sindicatos (assim como dos demais entes sindicais (federação e confederação), porém de forma complementar) e não apenas uma *atribuição*.

Henrique Macedo Diniz (1999, p. 681) esclarece, que se a função, o motivo da existência dos sindicatos é a defesa dos interesses da categoria que representa, recebendo, inclusive, contribuições financeiras compulsórias (na época da escrita da obra) para sua manutenção, a saber, Contribuição Sindical, prevista no artigo 579 da CLT, e sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho, é inafastável a participação das entidades nestas, porém, ele destaca que esta obrigatoriedade não se refere apenas à ciência e convocação do sindicato para a negociação (passiva), mas também, e principalmente, na impossibilidade de o mesmo deixar de assumir as tratativas, assistindo seus representados (ativa).

E esse caminho da negociação coletiva, que é percorrido pelos sindicatos através da função que mais lhes é essencial: a negocial, sobrepondo-se às funções política, econômica, e assistencial, impõe parâmetros e condições indispensáveis para se observarem.

Abrindo um parêntese, para falarmos rapidamente das citadas alhures funções política, econômica e assistencial, devemos acrescentar que, relativamente à função política dos sindicatos, Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 66) ensina que essa é das atribuições mais delicadas, pois, se trata do equilíbrio necessário entre as partes sociais que integram o ente sindical, sendo fundamental o equilíbrio político, já que se trata de grupos sociais de uma sociedade democrática. Não havendo o equilíbrio, esse viés, será afetado e afetará a sociedade e, conseqüentemente, provocará a instabilidade política.

Sobre a função econômica dos sindicatos, o professor José Cláudio de Brito Filho aclara que a CLT proíbe a função econômica em sentido estrito, ou seja, só poderiam os sindicatos adquirir receitas dentro dos limites traçados, todavia ele acrescenta que se as associações sindicais gozam de liberdade de administração, não podendo sofrer interferência

do Estado, como preceitua o art. 8º, inciso I, da Constituição de 1988 é obvio que elas podem exercer atividade econômica, desde que o façam por meio de atividades lícitas e que sejam necessárias para o cumprimento de sua finalidade.

No que concerne à função assistencial, Brito Filho (2009, p. 138) apresenta que o sindicato presta tal função, das mais variadas formas, como prestando assistência a seus membros e, na hipótese brasileira, em certos casos a todos os integrantes da categoria por ele representado.

Portanto, a negociação coletiva é a essência de um ente sindical, mas não é só, ousaríamos dizer que ente sindical somente o é se desempenhar tal mister, pois é essa função que contribui com o direito do trabalho, com a evolução dinâmica do mesmo bem como com a equalização necessária de evolução social e econômica dos trabalhadores e dos postos de trabalho junto aos empregadores, essa última pela atuação e defesa dos interesses desses por seus sindicatos.

Nesse desiderato uma negociação coletiva tem de ser pautada pela observância de preceitos éticos mínimos. Tem de conceber conquistas laborais maiores do que o mínimo legal de trabalhadores então representados, não só no campo financeiro, mas, e principalmente, no que concerne à saúde e segurança do trabalho, ou, então, caso alguma concessão mereça ser efetivada, sob os desígnios de uma concessão recíproca, obedecendo-se, assim, nas palavras de Luiz Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 87), ponderando com o apoio em Deveali e Mario Pasço, à observação da teoria do conglobamento⁹ (BERNARDES *apud* BARROS, 1989, p. 357) por instituto orgânico, isto é: conglobamento homogêneo de institutos e blocos afins.

Ademais, tudo deve ser voltado ao bem maior, que é o emprego, como a fonte básica à estrutura social, tanto é que emprego, na acepção de trabalho e renda, resta consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como direito fundamental, insculpido no artigo 23.

Além do ponto acima abordado que por si só demonstra não só a importância da negociação coletiva por ser instrumento que pode garantir ou contribuir com a difusão de direitos fundamentais, mas também se torna ela essencial à concreção da cidadania.

Indiscutivelmente e como resultado de toda essa condição singular, é que, via as negociações coletivas, se busca respeitar o conceito de cidadania que se traduz exatamente

pela sua ocupação profissional e, nessa estrutura adverte José Eduardo Faria (1985, p. 43) que a cidadania política característica do Estado liberal é substituída pela cidadania regulada subjacente ao Estado, na qual os cidadãos são aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. Para ele a cidadania assim não se sustenta num código de valores políticos, porém num sistema de estratificações ocupacional legalmente disciplinado.

Nesse prisma, Wanderley Guilherme dos Santos (1979, p. 74 e 82) declara que a extensão da cidadania se faz via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes por extensão de valores inerentes ao conceito de membro da comunidade.

Novamente importante são os dizeres de Faria (1985, p. 43) que apregoa que a cidadania encerra-se ou corrobora na profissão desenvolvida pelo ser humano, pois, essa permite que os direitos do cidadão se tornem restritos aos direitos da posição por ele ocupada no processo produtivo, tal como reconhecido por lei, chamado por ele de pré-cidadãos todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece.

Pelo todo até aqui tratado se tem clara a importância da discussão dos princípios de liberdade e autonomia sindical que impactam de forma severa nas funções dos entes sindicais que por sua vez desagua no maior atributo ou função desses que é a negociação coletiva que somente se torna válida e eficaz quando realizada por aqueles entes realmente legitimados, com capacidades representativas à altura da responsabilidade que lhes é conferida para cumprimento desse desiderato social.

Como se observou, o papel negocial, ao lado da responsabilidade social indicada convivem diuturnamente com o conflito coletivo.

O mote principal deste trabalho está centrado nessa relação tridimensional, em que se discute a liberdade e autonomia sindicais dentro do conceito axiológico do tema, sua inserção no direito positivo juslaboral brasileiro e limites impostos que classificam nosso modelo ainda como corporativo, com severas crises ou ausência real de representatividade o que se estende por todo sistema confederativo mas em especial e sem dúvida, quanto às centrais sindicais que sequer legitimidade dispõem para negociar, quanto mais para tutelar seus supostos representados em juízo, tornando ainda mais *sui generis* e deformado nosso patético sistema sindical de fálida ou duvidosa representação.

⁹ Define o princípio do conglobamento como “uma norma técnica que não admite a invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula sem a demonstração de que esse (o prejuízo) também é o resultado da negociação

Renato Rua de Almeida (2000, p. 64), afirma que uma negociação coletiva centrada nas reais necessidades dos empregados e disponibilidades da empresa, sobretudo as menores, pode evitar o desemprego, bem como com o fato de que uma representação de trabalhadores eleita e representativa, verdadeiramente, promove a sua efetiva participação, tornando a empresa mais institucional e comunitária, o que corrobora com nosso pensar e sentir.

Dessa forma, viga mestra é o reconhecimento de que a negociação não é uma faculdade, mas sim um dever das entidades sindicais de forma a garantir o principal resultado pretendido, que é a melhoria das condições de trabalho e a inserção, de forma definitiva, desses trabalhadores no meio social da empresa, como efetivos cidadãos.

Assim ente sindical sem tal atribuição não pode ser considerado ente sindical.

Visto o nosso peculiar sistema sindical, importante, caminhar após tal, sobre a possibilidade da tutela judicial coletiva, verificando a legitimidade ou não desses para referido mister, dentre as ferramentas processuais voltadas a tal nicho (coletivo).

5 EXERCÍCIO DA TUTELA COLETIVA PELO SINDICATO

5.1 UMA VISÃO GERAL DA TUTELA COLETIVA

O direito coletivo, entendido como o ramo do saber jurídico que se ocupa da disciplina relativa à defesa dos direitos metaindividuais, foi impulsionado pelo aparecimento da chamada sociedade de massas.

Nas palavras de Venturi (2007, p. 43) se o florescimento dos interesses metaindividuais antecedeu, certamente, a sociedade qualificada como de massa, foi precisamente em decorrência dela, ou seja, do incremento quantitativo e qualitativo das lesões provocadas pelas profundas alterações havidas no modo de ser das relações sociais, que nasceu propriamente a preocupação relativa à busca de formas adequadas para sua proteção jurisdicional, tomando em conta o absoluto despreparo dos sistemas processuais, até então vocacionados a atender pretensões de natureza tipicamente individual.

Assim sendo, esse novo regramento leva em consideração o atual contexto social, em que o potencial lesivo de uma conduta é exponencialmente aumentado e pode atingir um número indeterminado de pessoas.

É justamente nesse desiderato que surgem as chamadas ações coletivas, instrumentos processuais aptos a levar ao Judiciário essas demandas que perpassam a esfera meramente individual das pessoas para atingir direitos que, segundo Malcher, citando Gidi (2008), não pertencem a uma pessoa física ou jurídica determinada, mas a uma comunidade amorfa, fluída e flexível, com identidade social, porém sem personalidade jurídica.

Logo, ação coletiva, conceitualmente, nas palavras de Almeida citado por Gomes Junior (2008, p. 14-15), é o instrumento processual constitucional colocado à disposição de determinados entes públicos ou sociais, arrolados na Constituição ou na legislação infraconstitucional – na forma mais restrita, o cidadão – para a defesa via jurisdicional dos direitos coletivos em sentido amplo.

As ações de natureza coletiva objetivam, portanto, submeter, à apreciação do Poder Judiciário, ofensas ou ameaças de lesão a direitos transindividuais, buscando desse órgão a proteção ou reparação adequada a essa nova modalidade de direitos.

O objeto das ações coletivas são, portanto, os chamados direitos e interesses metaindividuais, ou transindividuais, ou, ainda, direitos e interesses coletivos *lato sensu*, que se subdividem em direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, previstos

expressamente no artigo 81, parágrafo único, incisos I, II e III, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Proteção e Defesa do Consumidor – CDC).

Direitos e interesses metaindividuais são, portanto, o gênero, que se subdivide nas espécies direito difuso, direito coletivo *stricto sensu* e direito individual homogêneo.

O ordenamento jurídico brasileiro, em nível constitucional e infraconstitucional, alberga os direitos coletivos *lato sensu* como verdadeiros direitos, afigurando-se, de fato, irrelevante a referência à expressão interesses, contida no artigo 81 e seus incisos.

Nesse desiderato cumpre-nos consignar que direitos difusos são, conceitualmente, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, como esclarece o artigo 81, I, do Código de Defesa do Consumidor.

Nas palavras de Antônio Carlos Malheiros, citado por Gomes Junior (2008, p. 9), os direitos difusos possuem as seguintes características: de ausência de vínculo associativo, não há necessidade de uma ligação, de uma *affectio societatis* entre seus membros; o alcance de uma cadeia abstrata de pessoas ao passo de não haver como determinar, com precisão, os seus titulares, há potencial e abrangente conflituosidade que advém do superdimensionamento do Estado, cuja atuação se entrelaça com as atividades empresariais, e do emprego da mais avançada tecnologia, gerando frustrações em determinados meios sociais, como, por exemplo, o desenvolvimento imediatista (a qualquer custo) em detrimento da ecologia, ocorrência de lesões disseminadas em massa ao passo de atingir a toda uma coletividade, sem individualizações precisas.

Em face dessas características, a coisa julgada que advier das sentenças de procedência será *erga omnes* (para todos), ou seja, irá atingir a todos de maneira igual (art. 103, I, CDC), salvo no caso de improcedência por falta de provas, quando poderá ser reproposta por quaisquer dos legitimados, conforme lição de Didier Júnior (DIDIER JÚNIOR; ZANETI JÚNIOR, 2009, p. 74).

No que concerne aos direitos coletivos, *stricto sensu*, por seu turno, na dicção do artigo 81, parágrafo único, II, do CDC, são os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base.

A análise dessa disposição legal possibilita a diferenciação entre essa modalidade de direitos (coletivos) e os direitos difusos: nestes a regra é a indeterminação dos titulares do direito e a ligação entre eles faz-se por circunstâncias meramente fáticas, ao passo que

naqueles a titularidade dos direitos é atribuída aos integrantes do grupo, classe ou categoria, os quais mantêm um vínculo associativo entre si ou com a parte contrária.

Desse modo, os direitos coletivos têm como marca indelével a determinação dos sujeitos e o vínculo associativo que os une entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base.

Nas palavras de Venturi (2007, p 57), os direitos coletivos não são passíveis de cisão, isto porque a pretensão metaindividual coletiva não decorre da mera soma dos interesses individuais de cada integrante do grupo, senão de sua síntese, logo, não podem as pretensões genuinamente coletivas ser identificáveis em relação à apenas alguns membros da classe, pois são comuns a toda uma categoria, grupo ou classe social, como ocorre ao nosso sentir com os sindicatos por exemplo na tutela dos trabalhadores na saúde, construção civil dentre outros.

Por sua vez, os direitos individuais homogêneos, na linguagem do CDC, são os decorrentes de origem comum (artigo 81, parágrafo único, III), O CDC afirma, de forma singela, que tais direitos, embora suscetíveis de tratamento coletivo, em face da relevância que assumem, são, em sua essência, direitos individuais, nesse sentido, evocamos Spalding (2006, p. 30-31) que assenta o direito individual homogêneo, em face de sua origem comum e foi erigido à categoria de interesse metaindividual meramente para fins de tutela coletiva.

Desta forma, podem ser tutelados tanto individual como coletivamente, pois, segundo Mazzili (2007, p. 54) a transindividualidade do direito individual é legal ou artificial e salienta que Barbosa Moreira já explicava, com maestria, que as ações coletivas poder-se-ia distinguir duas espécies de litígios, tais como, aqueles essencialmente coletivos, referindo-se aos direitos coletivos e difusos, e outros acidentalmente coletivos, referindo-se aos direitos individuais homogêneos, esclarecendo ainda, Mazzili, que tanto os interesses individuais homogêneos como os difusos originam-se de circunstâncias de fato comuns, porém, são indetermináveis os titulares de interesses difusos, e o objeto de seu interesse é indivisível; já nos interesses individuais homogêneos os titulares são determinados ou determináveis, e o objeto da pretensão é divisível (isto é, o dano ou a responsabilidade se caracterizam por sua extensão divisível ou individualmente variável).

Por isso ajuizada a ação coletiva que tenha por objeto a tutela de direitos individuais homogêneos, o legitimado buscará um provimento judicial que condene o réu a uma obrigação genérica de indenizar. No procedimento cognitivo, portanto, o direito a ser tutelado mostra-se indivisível, pois a sentença simplesmente imporá ao réu o dever de

indenizar, não estabelecendo nominalmente quem são os beneficiados, nem os valores que lhes serão devidos.

Em momento posterior, por ocasião da liquidação e da execução, o direito é tipicamente divisível, pois cada uma das vítimas poderá provar o dano causado e a sua extensão. A coisa julgada que se forma nas demandas que digam respeito a direitos individuais homogêneos produz efeitos *erga omnes*, beneficiando todas as vítimas e sucessores. É a chamada coisa julgada *in utilibus*.

5.2 A TUTELA DOS DIREITOS COLETIVOS NO DIREITO BRASILEIRO

O Estado na trajetória do reconhecimento dos direitos do homem e com a influência das transformações sociais evoluiu de seu viés liberal, passando pelo social e atualmente, encontra-se em vias de consolidar com o pós-social, segundo Capilongo (1998, p. 32).

Nesse mote, não cabe mais ao Estado somente conferir direitos, mas reconhecê-los e isso sob uma ótica coletiva, uma vez que, entra em declínio o modelo liberal para evidenciar o ser humano e sua condição como tal, não apenas como indivíduo, uma vez que a atenção se volta ao grupo com preocupação para a questão social.

Assim sendo, passa o Estado a ser o organizador e responsável pela harmonização social e fiador de alguns direitos, despontando da inércia para o agir, como bem pondera Joselita Nepomuceno Borba (2008, p. 22).

Borba (2008, p. 23) ainda pondera que, desponta, no Estado social a proliferação de direitos do homem e tal leva ao aumento de bens merecedores de tutela, justamente pela legitimação de mais sujeitos como titulares, alargando o conceito de sujeito de direito, abrangendo além do indivíduo as entidades de classe, as organizações sindicais, os grupos vulneráveis e a própria humanidade.

Destarte a sociedade em tempos atuais experimenta conflitos de massa nunca antes imaginados, conduzindo a complexidade social a um ambiente propício à eclosão de conflitos difusos e, conforme Cappelletti (1977, p. 130), somente uma sociedade de massa observa-se violações em massa.

Assim sendo os princípios que regulam o Direito, desde o surgimento do Estado liberal, cujo o enfoque era o indivíduo, não conseguem mais, responder aos anseios

propiciados pelos novos movimentos sociais responsáveis pelo surgimento de direitos de massa, típicos da passagem do Estado social para o pós-social.

Com efeito, a indigitada transformação também provocou uma transformação no processo, isto é, na prestação jurisdicional, que era voltada para o indivíduo e passa a ser ou ter que ser voltada ao grupo ou uma tutela coletiva.

Nossa Constituição de 1988 atenta a tudo isso inovou ao prever, ao lado dos direitos individuais, os direitos difusos e coletivos, cuja característica fundamental, na percepção de Grinover (1982) é a metaindividualidade.

Quanto às inovações Flávia Piovesan (2004), disserta que a Constituição de 1988 ao mesmo tempo que consolida a extensão de titularidade de direitos, acenando a existência de novos sujeitos de direitos, também consolida o aumento da quantidade de bens merecedores de tutela, mediante a ampliação de direitos sociais, econômicos e culturais.

Outrossim, Joselita Borba, assevera que no campo das garantias, as inovações erigidas pelo texto constitucional, ficam por conta da coletivização das ações, como ocorreu com a constitucionalização da ação popular, e da ação civil pública, além da criação do mandado de segurança coletivo e o *habeas data*, mas não foi somente isso, uma vez que, fora ampliado a noção de cidadania, conferindo ao cidadão a possibilidade de agir em defesa dos interesses difusos e coletivos por meio de corpos intermediários (sindicatos e organizações civis, como as associações) ou do Ministério Público, se assim autorizar o interesse público.

Borba (2008, p. 27), ainda, pontualmente, aclara que os conflitos de interesses que ultrapassam a esfera individual encontram guarida no texto constitucional, já que esse texto com seus ferramentais busca protegê-los, além de outorgá-los.

Afora o alhures posto, mister se faz adentrarmos dentro do escopo da tutela processual coletiva, no universo do direito laboral, para que consigamos fazer a ligação, a ponte, entre a tutela coletiva, as centrais sindicais e sua legitimidade ou ilegitimidade de representação como ente sindical ausente de poder negocial e avesso ao princípio da liberdade sindical; tratando ainda para tal escopo, acerca do direito do trabalho à luz de suas características metaindividuais.

5.3 OS FINS DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS METAINDIVIDUAIS.

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social precedida pela Revolução Industrial, sendo operado na ocasião uma reação social humanista que se propôs a garantir e preservar a dignidade do ser humano, posto em condições de extrema indignidade em referenciado período.

Como expõe Raimundo Simão de Melo (2004, p. 23), em consequência do acima posto nasce o direito do trabalho como manifestação político-social, na busca de proteção e tutela dos trabalhadores, mediante, inicialmente, uma intensa intervenção do Estado.

Bem por isso que Evaristo Moraes Filho (1978, p. 235), classificou os valores do direito do trabalho como de ordem político-social, econômico e jurídica.

Referidos valores permeiam a Constituição Federal de 1988 como se infere no artigo 6º que estabelece os chamados pisos vitais mínimos para a dignificação do cidadão trabalhador.

Nelson Mannrich (1997, p. 582) arremata apondo que continua indispensável a interferência do Estado na sociedade, devendo o direito do trabalho partilhar do disciplinamento da economia de mercado e combater os excessos resultantes da livre concorrência, inclusive promovendo o sindicalismo para que esse não atue como mero coadjuvante das forças de mercado, e que a busca do progresso deva estar em harmonia com a observância de princípios éticos e de justiça social, todos como fundamentais.

Com a evolução dos tempos e a intensificação dos fenômenos de massa, principalmente a partir da Revolução Industrial o caráter meramente individual do direito cedeu lugar à outra concepção para se buscar a proteção de outros interesses, os quais, mesmo sem titularidade identificável de plano afetam diretamente parte ou toda coletividade de pessoas, uma vez que, não é mais cabível tão somente pensar nos direitos apenas sob a égide individual.

Nesse viés, as definições postas no tópico anterior se aplicam ao direito do trabalho, pois, esse desde sua origem defende direitos de uma coletividade como é o caso em especial dos ramos do direito coletivo do trabalho e da vocação sindical, que é inata e cogente de esquelha coletivo.

Esse enquadramento do direito laboral em direito metaindividual, goza de características marcantes, como a transindividualidade (é a característica de transcender a esfera privada e pessoal), indivisibilidade do objeto (bens tutelados que não podem ser divididos), a indeterminabilidade dos sujeitos (sujeitos dispersos) e a existência ou não de elo entre os sujeitos com eles mesmos.

Nelson Nery (1994, p. 70) com seu postulado nos ajuda a identificar esses direitos metaindividuais no direito laboral, pois ele ensina que o que caracteriza é a pretensão no plano em concreto traduzida em juízo, com a apresentação da causa de pedir verificar-se-á se o interesse é coletivo, difuso ou individual homogêneo podendo um mesmo fato dar ensejo aos três tipos de interessados.

Assim, no direito do trabalho temos interesses difusos concretos quando há uma greve em serviço ou atividade essencial, contratação de servidores públicos celetistas sem concurso ensejando o ajuizamento de ação civil pública por um dos legitimados do artigo 5º da Lei nº 7.347/85, buscando o cumprimento de obrigação de fazer ou ação civil pública contra uma empresa que exige de seus pretensos candidatos ao emprego certidão negativa de ajuizamento de ação trabalhista, impondo a ela obrigação de não fazer, como bem exemplifica Raimundo Saião de Melo (2004, p. 31). O mesmo doutrinador (MELO, 2004, p. 32) quanto a exemplos de situação de interesses coletivo cita a realização exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, eliminação ou diminuição de riscos no meio ambiente do trabalho, no interesse exclusivo de trabalhadores em uma empresa, dentre outros. Melo (2004, p. 33) ainda menciona exemplos de interesse individual homogêneo no aspecto laboral como o pedido de pagamento de adicional de periculosidade e insalubridade por meio de uma ação civil coletiva ou da tradicional ação de substituição processual, pagamento de adicional noturno ou horas noturna em razão de ato único supressivo do empregador com relação, por exemplo, a uma turma que há vários anos trabalham a noite e em razão daquela supressão sofreram redução salarial.

Diante disso, é preciso que mergulhemos nas particularidades quanto aos legitimados para a tutela desses interesses olhando em especial nesse momento para os sindicatos e depois voltados as centrais sindicais.

5.4 A LEGITIMAÇÃO NAS AÇÕES COLETIVAS

A análise da legitimação ativa para a propositura das ações coletivas requer uma abordagem, ainda que superficial, da condição da ação no âmbito do processo individual.

Sabemos que em nosso ordenamento jurídico procedimental é do titular do direito a faculdade de levá-lo ao Poder Judiciário como estabelecidos nos artigos 3º e 6º do CDC, por exemplo.

Mazzilli (2007, p. 61) aponta que a tradicional maneira de defender interesses em juízo se dá pela legitimação ordinária, na qual a própria pessoa que se diz lesada defende seu interesse, sendo, portanto, excepcional outorgar a outrem a possibilidade de levar ao Poder Judiciário uma pretensão material de que não seja o legítimo titular.

Com efeito, como preleciona Câmara (2007, p. 130), em algumas situações, expressamente previstas em lei, terá legitimidade de parte alguém que não é apresentado em juízo como titular da relação jurídica deduzida no processo, sendo essa a legitimidade extraordinária.

Nesse alvitre a legitimação extraordinária poderá ocorrer, quando, em nome próprio, alguém esteja autorizado a defender direito alheio (na substituição processual).

Calamandrei (2003, p. 304) traz a lume, importante lição ao diferenciar a substituição processual e representação processual, e assim coloca que o representante faz valer em juízo direito alheio em nome alheio, já por sua vez, o substituto faz valer em juízo um direito alheio em nome próprio.

No entanto quando caminhamos especificamente para a seara do processo coletivo, nosso ordenamento jurídico sofre com a ausência de um código de processo para tal senda, o que tem levado aos estudiosos do direito a desenvolver várias teorias objetivando dar tratamento científico e uniforme ao tema da legitimação ativa nessas espécies de ação.

Ao passo disso Venturi (2007, p. 164), após descrever sumariamente a perspectiva da aferição da legitimidade ativa nas ações individuais, assevera a dificuldade de se enquadrar a mesma temática em matéria de proteção jurisdicional dos direitos metaindividuais, seja em função da inviabilidade de se atribuir a titularidade da pretensão material deduzida, com exclusividade, a quem quer que seja, seja diante da impraticabilidade da presença em juízo de todos os seus titulares.

A doutrina vem trabalhando com afincos nessa vereda em detrimento da ausência de um códex de ritos coletivos e esses estudos resultaram em três teorias mais relevantes: a teoria da legitimação extraordinária por substituição processual, que tem em Barbosa Moreira o seu expoente, a da legitimação ordinária das associações e outros corpos intermediários, desenvolvida por Kazuo Watanabe, com base em uma interpretação larga do artigo 6º do CPC; e a teoria da legitimação autônoma para condução do processo, que teve em Nelson Nery o seu precursor.

As duas primeiras foram elaboradas ainda antes da edição da Lei da Ação Civil Pública que expressamente dispôs sobre o rol dos legitimados ativos para aquela ação.

Didier (2009, p. 190), embasado em Barbosa Moreira e Arruda Alvim, dispõe em sua obra que o sistema, refletindo sobre um instrumento processual próprio dos direitos coletivos, poderia aceitar que a simples menção de legitimado diverso do titular de direito, ou a autorização legal (a exemplo dos dispositivos da CLT – art. 513, e do Estatuto da OAB antigo – art. 1º, § 1º da Lei nº 4.215, de 27 de abril de 1963), mesmo não sendo expressa e taxativa a substituição, significaria a abertura para legitimação extraordinária. Isso ocorre porque o sistema brasileiro não prevê a obrigatoriedade de disposição expressa, como no sistema italiano (art. 81, CPC italiano).

Watanabe (1984) expressou seu descontentamento com a impossibilidade de se pleitearem direitos coletivos perante o Poder Judiciário, oportunidade em que bradou desejar dos estudiosos da matéria uma conclusão mais otimista, pois, para ele era possível interpretar o art. 6º do Código de Processo Civil com maior abertura e largueza, podendo assim ser extraído do texto a legitimação ordinária das associações e outros corpos intermediários, que sejam criados para a defesa de interesses difusos. O autor (WATANABE, 1984) traz lastro ao seu brado pautado no fim institucional de promover a tutela de interesses difusos (meio ambiente, saúde pública, consumidor, etc.), pois, ao ingressar em juízo, estará defendendo um interesse próprio, já que os interesses de seus associados e de outras pessoas eventualmente atingidas são também seus, ao passo dessa ter se proposto a defendê-los como sua própria razão de ser.

Por sua vez, a teoria que tem como palatino Nery Júnior, citado por Spalding já com suporte na atribuição de legitimação trazida pela Lei da Ação Civil Pública e pelo Código de Defesa do Consumidor, e subsidiado pela doutrina alemã, sustenta que a legitimação para a defesa dos direitos difusos e coletivos não é ordinária nem extraordinária, mas representa uma legitimidade para a condução do processo, sendo, portanto, uma legitimação objetiva, independente da relação de direito material que veicula.

Assim sendo, a legitimidade para a defesa dos direitos difusos e coletivos em juízo não é extraordinária nem ordinária; a lei elegeu alguém para a defesa de direitos, porque seus titulares não podem individualmente fazê-los, contudo, no caso de interesses individuais homogêneos, trata-se de substituição processual, pois o legislador tratou de legitimar outrem para a defesa em juízo, e em nome próprio, de direito alheio, cujo respectivo titular é identificável e individualizável, como bem apresenta Girardelli (2005, p. 140).

Isto posto, passemos a análise da legitimação atribuída pela vigente Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85), Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8078/90) e pela Constituição Federal de 1988, para a defesa de direitos coletivos *lato sensu*.

O primeiro passo normativo acerca da possibilidade de exercício de tutela coletiva no Brasil foi evidenciada na Lei de Ação Popular, prevista nas Constituições de 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988, havendo a sua regulamentação com a Lei nº 4.717/1965, sendo o instrumento processual que permitia ao cidadão a defesa do erário público, contudo, a posteriori, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), ampliou significativamente o seu objeto, passando a dispor, no artigo 5º, LXXIII acerca do tema.

Referido artigo expressamente prevê que qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência.

A ação popular pode ser considerada o primeiro instrumento de tutela de direitos metaindividuais no Brasil, qualificada como canal de participação social na administração da coisa pública, como bem descreve Venturi, porém, ele também destaca que a experiência da legitimação individual para a tutela de direitos difusos não obteve o alcance e o êxito que se esperava, em decorrência de várias circunstâncias, como dificuldades na obtenção de provas, o ambiente pouco favorável a iniciativas populares, face à ausência de liberdade democrática etc. Venturi afirma ainda que, em razão disso, o modelo de legitimação individual para as ações coletivas restringiu-se à ação popular, tendo sido repellido posteriormente para as demais ações civis que instrumentalizam tutela de direitos difusos e coletivos (2007, p 169-170).

A ação popular é, portanto, a única ação reconhecida como coletiva que atribui ao indivíduo (cidadão) a legitimação para a defesa de direitos transindividuais. Nas demais, a legitimação é conferida a entes escolhidos previamente pelo legislador, excluindo-se a iniciativa individual.

A legitimação coletiva detém vários os critérios, como nos ensina o direito comparado, por exemplo, Ronaldo Lima dos Santos (2008, p. 263), informa que as diversas soluções apontam para a adoção singular (integral, única) ou mista (híbrida) dos seguintes sistemas: a) publicista (em que a legitimação é conferida a órgãos públicos); b) privatista (com a legitimação relegada à iniciativa dos indivíduos interessados); e c) associacionista

(que se fundamenta na atribuição da legitimidade aos grupos sociais ou associações privadas), acrescentando, ele, ainda, que a solução que mais vem sendo aplicada reside na gradual e crescente concessão de legitimação às associações, aos entes públicos e a grupos organizados.

Consoante o alhures posto, o nosso ordenamento jurídico optou por combinar os sistemas publicista e associacionista.

Escudados nessa esteira a Lei da Ação Civil que disciplina a responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, destaca em seu artigo 5º, os legitimados para a sua propositura.

A Lei nº 7.347/85 em seu artigo 5º (BRASIL, 1985) coloca como legitimados o Ministério Público, a Defensoria Pública; a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, a associação que, concomitantemente esteja constituída há pelo menos um ano nos termos da lei civil, que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Com efeito, o constituinte, com o nítido propósito de impulsionar a criação e o desenvolvimento das associações e dos sindicatos, entidades, estabeleceu normas que possibilitam o seu desembaraçado e saudável desenvolvimento. A bem disso dispôs no artigo 5º, e seu incisos, que a criação de associações independe de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento (art. 5º, inciso XVIII); que só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo o trânsito em julgado em caso de dissolução compulsória (art. 5º, inciso XIX); que estas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente; que podem impetrar mandado de segurança coletivo em defesa dos interesses de seus associados (art. 5º, inciso LXX).

Aos sindicatos, por sua vez, espécie do gênero associação, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) conferiu as seguintes prerrogativas, dispostas no artigo 8º e incisos, liberdade de fundação (inexigibilidade de autorização estatal), ressalvado o registro no órgão competente (art. 8º, inciso I); defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, inciso III); participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, inciso VI).

As entidades sindicais, conforme assevera Santos (2008, p. 50-51), constituem espécies particulares de associação, com elementos peculiares que justificam variações na sua disciplina em relação à disciplina geral, entre essas peculiaridades, estão os poderes e as prerrogativas sindicais, entre os quais releva o poder de estipular acordos e convenções coletivas de trabalho, que tem abrangência categorial, logo, por ser uma espécie de associação, aos sindicatos, além dos poderes, prerrogativas e deveres decorrentes de sua personalidade sindical, lhes são aplicáveis todos os dispositivos constitucionais referentes às associações, acima citados.

Posteriormente com a edição da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e nesse havendo no Título III, a defesa do consumidor em juízo, estabelecendo que a defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo conforme consagra o artigo 81, temos que diante disso a defesa coletiva será exercida quando se tratar de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos e, a fim de promover as ações relativas a lesões a direitos coletivos dos consumidores, o legislador atribuiu legitimidade concorrente aos entes mencionados no artigo 82. O rol desses legitimados guarda estreita semelhança com aqueles apontados na Lei da Ação Civil Pública.

Entretanto para o cerne desse estudo cabe apenas ressaltar que estão igualmente legitimadas as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e dos direitos protegidos pelo Código, dispensada a autorização assemblear (CDC, art. 82, inciso IV). Esse requisito de pré-constituição anual pode ser dispensado se, versando a causa sobre direitos individuais homogêneos, houver manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico protegido (CDC, art. 82, § 1º).

5.5 A LEGITIMAÇÃO E A AMPLITUDE DA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES NAS AÇÕES COLETIVAS TRABALHISTAS

Afora o já exposto quanto à natureza jurídica dos entes sindicais em tópico próprio acima, vale aqui o destaque sob o enfoque formalístico de constituição que diferenciam os sindicatos das associações, porém, por seus fins ou objetivos se aproximam muito, sendo importante uma dicção sobre isso para partirmos na sequência para os limites ou amplitudes de tais atuações quanto a tutela coletiva.

O Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002) ao dividir as pessoas jurídicas, classificou-as em pessoas jurídicas de direito público e de direito privado, conforme artigo 40, bem como atribuiu às associações a qualidade de pessoa jurídica de direito privado, ao dispor que essas se constituem pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos, consoante estampado no artigo 53 e na sequência encontra-se a regulamentação dessas associações, dispondo-se ali sobre o arcabouço jurídico de sua constituição, direitos e deveres dos associados, forma de dissolução, destino do patrimônio em caso de dissolução etc.

Bem assim, para que uma associação esteja constituída legalmente, é necessária a inscrição de seu estatuto no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, (artigos 114 a 121 da Lei nº 6.015/1973, que disciplina os registros públicos), sendo que, no âmbito do processamento de ações coletivas, é relevante essa circunstância, haja vista a existência do requisito de pré-constituição anual, que deverá – ou poderá – ser aferido pelo juiz com base nesse registro.

As associações civis apresentam-se, segundo Venturi (2007, p. 200), apoiado em Cappelletti, como verdadeiros corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado, quebrando os velhos esquemas dogmáticos relacionados à legitimação ativa, na medida em que se apresentam como autênticas molas propulsoras da proteção dos interesses metaindividuais em juízo, sendo configurações sociais que emergiram da necessidade de se tutelarem os interesses transindividuais, pois, representam uma nova forma de gestão, descentralizada, não mais limitada ao plano estatal, que possibilita que as decisões sobre os destinos da sociedade sejam tomadas pelos seus representantes diretos, portanto, têm natureza jurídica de pessoas jurídicas constituídas pela união de pessoas que se organizam para fins não econômicos.

Por outro lado, os sindicatos, por serem uma espécie de associação com destinação constitucional específica e com maior amplitude face ao seu poder normativo, isto é, ante a outorga constitucional de poderem celebrar acordo e convenções coletivas que irradiam direitos e obrigações sobre seus representados, são também pessoas jurídicas de direito privado, aplicando a esses o regramento pertinente às associações, no que apetece a legitimidade para a tutela processual de interesses transindividuais.

Não obstante, submetem-se os sindicatos a aplicação desse mesmo regramento, mesmo com as peculiaridades próprias que detém, tais como: a aquisição de sua personalidade sindical não decorre unicamente do registro de seu estatuto no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, mas do registro de seus estatutos no Ministério do Trabalho e Emprego; aos sindicatos compete a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de uma categoria.

Ainda nesse viés sindical, importante relembrar a limitação ou legitimação com lastro nas categorias, e caminhado dessa para a luz dos interesses metaindividuais, temos que por categoria entende-se a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (categoria econômica) ou a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas (categoria profissional), de acordo com o conceito legal extraído do artigo 511, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

No tocante à necessidade de sujeição dos estatutos da entidade sindical ao órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, Santos (2008, p. 53) preleciona que, no sistema brasileiro, para a aquisição de personalidade sindical, uma associação deve sujeitar-se a dois registros: um no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, que lhe conferirá personalidade jurídica e, conseqüentemente, a capacidade de ser titular de direitos e obrigações; e outro, específico que se trata do depósito dos seus estatutos no Ministério do Trabalho, que lhe proporcionará a aquisição de personalidade sindical e que lhe possibilitará, assim, atuar com todas as prerrogativas conferidas aos entes sindicais e capacidade para defender os integrantes da categoria.

Os sindicatos, pois, apresentam natureza jurídica de pessoas jurídicas constituídas pela união de pessoas que se organizam para fins não econômicos, consistentes na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria.

Todavia, não há, expressa, textual e inequívoca legitimação para os sindicatos, segundo a Lei da Ação Civil Pública e Código de Defesa do Consumidor, para os sindicatos figurarem como autores na defesa dos interesses transindividuais, por outra via, cumpre registrar que a doutrina afirma categoricamente que os sindicatos são portadores dessa legitimidade.

Dinamarco (2001, p. 53) manifesta-se no sentido de que, os sindicatos são legitimados para a propositura da ação civil pública, apesar de a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e do Código de Defesa do Consumidor nada disporem a respeito, até porque, não pode haver contrariedade à Constituição Federal, uma vez que, os sindicatos têm natureza de associação civil.

Na mesma linha, disserta Watanabe *apud* Grinover (2001, p. 760), para quem a alusão às associações, expressa no inciso IV do art. 82 do Código de Defesa do Consumidor,

abrange os sindicatos, as cooperativas e as demais formas de associativismo (Constituição Federal, art. 174, § 2), desde que preenchidos os requisitos preestabelecidos na lei.

Assim, importante, dividirmos em razão da afeição material ou objeto de tutela o que apetece as associações civis e o que apetece aos sindicatos no espectro de suas atuações voltadas à tutela dos interesses coletivos já que há dissenso doutrinário quanto ao dimensionamento do espectro de abrangência da defesa dos direitos metaindividuais pelas associações civis (*stricto sensu*) e pelos sindicatos.

Quanto às associações, além da legitimação expressa na Lei da Ação Civil Pública nos artigos 5º, V, e 82, IV, do Código de Defesa do Consumidor, as associações civis também estão legitimadas para as ações coletivas previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), artigo 210, inciso III e no Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), artigo 81, inciso IV.

Gomes Júnior (2008, p. 117) aponta que os quatro diplomas normativos trazem os indispensáveis requisitos para que essas possam estar em juízo que são a constituição há pelo menos um ano e vinculação entre a finalidade de sua criação e os direitos que serão objeto de tutela jurisdicional, ou seja, pertinência temática.

Acerca da pertinência temática, Mazzilli (2007, p. 290) consagra essa como requisito indispensável, que corresponde à finalidade institucional compatível com a defesa judicial do interesse, sendo, portanto, a compatibilidade entre os objetivos que a associação se propõe a defender, quando de sua constituição, e o efetivo direito levado a juízo.

A aferição de tal pertinência pode ser encontrada nos estatutos das associações que devem conter uma cláusula de forma expressa e específica, com a missão de defender determinados interesses. Sua condição de legitimidade nasce com a demonstração de um compromisso estatutário, como afirma Girardelli (2005, p. 146).

Com base nessas premissas, pode-se dizer que, no sistema judicial brasileiro, a adequada representatividade das associações civis e sindicatos, ao contrário dos demais entes, pode ser aferido pelo juiz, pelo menos quanto a esses dois requisitos supra mencionados.

Ressalte-se que parte da doutrina afirma que, em relação aos demais entes, o legislador já estabeleceu previamente o rol de legitimados, firmando uma presunção absoluta de adequada representação, sendo, nesses casos, portanto, a análise de representação adequada é feita *ope legis*, não se facultando ao juiz afastar-lhes a legitimidade.

Como alhures posto e para esclarecer melhor na doutrina, há divergência quanto ao âmbito de atuação dos sindicatos e associações, entendendo alguns, quanto aos sindicatos,

que essas entidades se limitam à defesa dos direitos coletivos e individuais homogêneos dos integrantes da categoria. Para outros, inexistente essa limitação e os sindicatos podem tutelar todas as espécies de direitos coletivos, e o resultado de sua atuação excede ou pode exceder a dimensão da categoria. Tal controvérsia não ocorre quanto à atuação das associações civis (*stricto sensu*).

No que tange as associações civis não podem ser opostas quaisquer espécies de obstáculos para a defesa dos direitos metaindividuais, sejam difusos, coletivos ou individuais homogêneos, desde que cumprido por essas os requisitos formais citados nas linhas acima, assim, poderá pleitear judicial ou extrajudicialmente as medidas necessárias à prevenção ou conservação destes direitos.

Logo, poderá a associação criada para a defesa do meio ambiente postular todas as medidas necessárias para a preservação e conservação do ambiente ecologicamente equilibrado, objetivando pô-lo a salvo de todas as formas de agressões e degradações, com vistas a que todos possam desfrutar de uma sadia qualidade de vida conforme artigo 225 da Constituição Federal de 1988.

Há que se destacar que a atuação da associação independe de autorização de sua assembleia para a propositura de ações que objetivem a tutela dos direitos metaindividuais ínsitos nos seus fins institucionais, uma vez que, o artigo 82, inciso IV, do Código de Defesa do Consumidor, em sua parte final, expressamente dispensa essa necessidade de autorização assemblear, o que ocorre igualmente para a Lei da Ação Civil Pública que dispensa também nessas ações a necessidade de autorização assemblear, por força do chamado microsistema de tutela coletiva que entrelaça ambos os diplomas legais, conforme os artigos 90 do Código de Defesa do Consumidor e 21 da Lei da Ação Civil Pública.

Cabe apontar que a redação do artigo 210 do Estatuto da Criança e do Adolescente, e o artigo 81, IV, do Estatuto do Idoso, deixa expresso que fica dispensada a autorização da assembleia, se houver prévia autorização estatutária, o que se traduz em um aperfeiçoamento legislativo em relação à disposição do Código do Consumidor citado, que apenas explicita a dispensa de autorização assemblear.

Mazzilli (2007, p. 298) pergunta e ele mesmo responde o porquê o Código de Defesa do Consumidor dispensou a autorização de assembleia; porque se a associação incluir entre seus fins institucionais a defesa dos direitos e interesses dos consumidores, já terá havido bastante autorização de assembleia geral.

Destarte, um último aspecto relevante, que diz respeito ao estudo da abrangência da defesa realizada pelas associações *stricto sensu*, é que essas podem defender direitos metaindividuais que transcendam o âmbito dos próprios associados, pois, quando uma associação litiga em defesa de direitos difusos e coletivos, tem-se reconhecido que possa buscar provimento que beneficie a todo o grupo, ainda que se beneficiem pessoas que não sejam suas associadas, palavras postas sabiamente por Mazzilli (2007, p. 299), o que decorre, da própria natureza dos direitos difusos, que não podem ser fracionados para abranger a alguns e não a outros.

Agora, no que tange aos sindicatos embora tenham natureza jurídica de associações, é prudente abordá-los de forma separada, em razão do dissenso doutrinário. Em suma, divide-se a doutrina sobre a possibilidade, ou não, de um sindicato defender direito difuso, assim como há questionamentos sobre a possibilidade de a ação sindical restringir-se, ou não, ao âmbito da categoria.

Isso porque sendo os sindicatos objeto de estudo do chamado direito coletivo do trabalho que se trata de uma parte do direito do trabalho substancialmente ligada à anterior ao direito individual do trabalho, como bem preleciona Plá Rodriguez (1993, p. 24).

Plá Rodriguez sintetiza ainda que a união dos trabalhadores se situa no início do fenômeno trabalhista e constitui a resposta natural à injustiça e à exploração dos empresários e dessa atenção para o fenômeno laboral derivou a legislação do trabalho reconhecendo a realidade social e sindical, o que significou suprimir entraves à união dos trabalhadores, surgindo uma nova forma de criação do direito do trabalho, qual seja, aquela de origem profissional e extra estatal, que teve nas convenções coletivas sua expressão máxima. Por isso, para Américo Plá Rodriguez, em todo o direito do trabalho, há um ponto de partida, que é a união dos trabalhadores e essa enseja um ponto de chegada, que é a melhoria das condições dos trabalhadores (1993, p. 24).

Com efeito, lastreados nas ponderações acima de Rodriguez resta claro a vinculação entre o sindicalismo, o desenvolvimento de uma consciência social de classe e a busca por melhores condições de trabalho, levando-nos ao raciocínio valorativo e conclusivo que os sindicatos são, por excelência, entes a quem o legislador constitucional confiou a defesa dos direitos coletivos e individuais das categorias econômicas e profissionais, ao passo da lição cogente do artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988.

Há quem sustente, como Gomes Junior (2008, p. 130) que o artigo 8º, III da Constituição Federal de 1988 limita a legitimidade dos sindicatos apenas para a defesa dos

interesses coletivos ou individuais da sua respectiva categoria profissional, sendo, portanto, para ele uma autorização ou exegese restritiva, isto é, a limitação da ação sindical à defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria.

Santos (2008, p. 209) assevera que em vista da adoção de uma organização sindical por categorias, firmou-se o entendimento, em determinados setores da doutrina e da jurisprudência, de que os sindicatos devem tutelar somente os interesses da categoria sobre a qual foram constituídos, porém, para ele isso se revela em uma análise perfunctória, em especial pelos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, à exemplo o artigo 8º III, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 513, alínea a, da Consolidação das Leis do Trabalho, no entanto, ele aprofunda a temática, acrescentando que essa dicção por categoria não se coaduna com a tutela dos interesses transindividuais.

O mesmo ilustre doutrinador (SANTOS, 2008, p. 214), acima citado, bem pondera que os entes sindicais deveriam superar o véu do conflito ideológico (capital/trabalho) para assumir a sua parcela de responsabilidade na defesa de interesses outros que nem sempre se interligam diretamente com as relações de emprego, mas que dizem respeito àqueles que participam, participaram ou participarão do mercado de trabalho.

Isso porque há vários campos para os quais se deve voltar a atuação sindical, entre elas, a luta pela geração de emprego, que pressupõe relação de solidariedade entre os empregados e desempregados, trabalhadores informais, ainda, a luta pela inserção de pessoas no mercado de trabalho, que impõe a realização de um trabalho que abranja as mais diversas categorias sociais, como os jovens, os trabalhadores com idade avançada, os portadores de deficiência, os negros, a proscrição de condutas discriminatórias no trabalho; o combate às fraudes nas relações de trabalho, dentre outros.

De certo, esses novos temas, devem constar da pauta de atuação dos sindicatos, demonstram que a sua atuação não se restringe à defesa dos empregados integrantes da categoria, mas abarcam, em razão da própria abrangência dos direitos a serem tutelados, pessoas que não estejam inseridas em uma relação formal de emprego, tais como desempregados, aposentados, deficientes, protegendo ou realizando uma função social sindical mais ampla e não somente voltada a categoria.

Reportando-se, ainda, aos contornos da categoria, instituto sobre o qual se funda o sistema da unicidade sindical, Santos (2008, p. 218) pondera que há necessidade de uma reformulação da legislação sindical, inclusive como forma de tornar mais eficaz e célere essa tutela dos interesses transindividuais pelas entidades sindicais.

Com efeito, a vinda a lume de novos direitos sociais, a proibição de discriminação no ambiente de trabalho, a inserção de trabalhadores jovens, idosos ou portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, a proibição de contratação de servidores públicos sem concurso, entre outros, autoriza uma interpretação ampliada do conceito de categoria, para além daqueles trabalhadores diretamente ligados a um empregador.

A concepção tradicional de categoria não permite a adequada tutela dos direitos e interesses metaindividuais pelas entidades sindicais, razão pela qual seu espectro deve ser redimensionado, para abarcar pessoas que não estão diretamente vinculadas a um empregador.

Com base nesses apontamentos, pode-se inferir que os direitos metaindividuais, sobretudo os difusos, só poderão ser suficientemente tutelados com a expansão da atual dimensão de categoria, a adoção de um novo conceito, mais afeito à tutela coletiva e à atuação sindical, com um direito sindical pautado em um princípio ainda inexistente que ousamos chamar do princípio da idiosincrasia sindical, isto é, o princípio pautado na amplitude do respeito à tendência própria do organismo, sem a necessidade da lei dar parâmetros organizacionais como unicidade, federação ou confederação, deve-se deixar o “organismo” sindical se desenvolver como queira e deseje, com apenas a diretriz de tutela de seus representados de forma ampla e não categorizada, afeta aos seus fins, trazendo a concreção de uma visão metaindividual inclusive de sua representação.

Santos (2008, p. 219) nessa linha de pensamento, salienta que a ideia de categoria não implica o desprovemento dos sindicatos de poderes para atuar em seara que extrapole os lindes daquele, pois, para ele o conceito de categoria é uma construção artificial, e o sindicato ao atuar na defesa de interesses transindividuais à ação sindical não se orienta pelos limites impostos pela noção de categoria, tendo em vista que esses interesses possuem um campo de irradiação que não se limita a esferas e círculos previamente delineados.

Afirma, ainda, Santos (2008, p. 277) que não há paradoxo entre a concepção de direitos transindividuais e o vocábulo “categoria”, porque no domínio dos direitos transindividuais, a delimitação do âmbito de atuação sindical não se afere pela noção de categoria, mas sim pela da pertinência temática. Logo a visão de Santos, é de ampliar os horizontes de atuação dos sindicatos na defesa de todas as espécies de direito e propõe uma reconfiguração do conceito de categoria.

Por outro lado, Bezerra Leite (2002, p. 187) está entre aqueles que advogam a impossibilidade de defesa dos direitos difusos pelos sindicatos, pelo menos de uma forma

imediate, admitindo, contudo, que possa o sindicato, de forma imediata, amparar direitos difusos.

Voltando-nos, novamente para Santos (2008, p. 271-272), ele aponta, dentre os defensores da tese da possibilidade de defesa dos direitos difusos pelos sindicatos, os seguintes autores: Amauri Mascaro do Nascimento, João Hilário Valentim, Francisco Antonio de Oliveira, Nelson Nery Jr., Raimundo Simão de Mello, Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Hugo Nigro Mazzilli.

Importante, destacarmos que Mazzilli (2007, p. 302) consagra que, embora a Lei Maior não seja expressa quanto à possibilidade de defesa de direitos difusos pelo sindicato, para ele, esses estão incluídos dentro do sentido lato da expressão “interesses coletivos”.

Fiorillo (1995, p. 103), em sua obra, afirma que a verdadeira concepção dos sindicatos não pode envolvê-lo em uma “camisa de força”, destinada a resolver questões de índole única e exclusivamente laboral, pois, os sindicatos têm perfil de órgão aglutinador de interesses não só de trabalhadores de uma determinada categoria como de órgão representativo dos anseios de toda a sociedade civil.

Ainda segundo Fiorillo (*apud* SANTOS, 2008, p. 271), por serem os sindicatos, em sua conformação, verdadeiras associações civis, bastar-lhes-ia adequarem seus estatutos ao que dispõem os incisos I e II do art. 5º da Lei nº 7347/85, para adquirir aptidão para tutelar os interesses difusos.

Melo (*apud* SANTOS, 2008, p. 272) atribui aos sindicatos a legitimidade presumida para a defesa dos direitos coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos, uma vez que, por força do artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988, essas prerrogativas estão em pertinência direta com sua função institucional, contudo, para a defesa dos direitos difusos, reputa necessária a expressa previsão nos estatutos da entidade, uma vez que, segundo seu entendimento, pode o sindicato, em determinadas hipóteses, defender direitos difusos, mas não como fim imediato de sua ação.

Sobre a atuação dos sindicatos nas ações coletivas, Santos (2008, p. 272) ainda acrescenta com uma visão progressista da atuação dos sindicatos, que a previsão de que a esses cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, contida no artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988, não importa restrição ou proibição de que essas entidades atuem na defesa de outros interesses, que não os referentes à categoria, pois, a interpretação do citado artigo e inciso, e acordo com os valores da própria Constituição, remete à ilação de que a expressão “interesses coletivos” foi utilizada no sentido amplo, para

designar a defesa de interesses transindividuais, logo, a locução *direitos e interesses coletivos* não se identifica com a descrição prevista no artigo 81, parágrafo único, II, do CDC, ou seja, com os direitos e interesses coletivos *stricto sensu*, mas abrange todas as espécies de direitos transindividuais, ou seja, os difusos, os coletivos e os individuais homogêneos

No mesmo vértice, inteligente é a consagração de Mazzilli (2007, p. 302), já evocado acima, para quem as entidades sindicais detêm hoje legitimação para a defesa judicial não só dos interesses *individuais*, mas dos *interesses coletivos*, em sentido lato, de toda a categoria.

Mesmo diante de um modelo criticado que impõe a unicidade sindical e sendo essa, não só nefasta a liberdade sindical como também a própria tutela mais ampla dos direitos metaindividuais, contudo, como ainda prevalece não só aquela como também a limitação por categoria, essa noção de categoria, atua como uma condição necessária para a admissibilidade das demandas coletivas, aviadas pelos entes sindicais, uma vez que se afigura inadmissível a propositura de ação coletiva que não objetive proporcionar-lhe alguma utilidade, seja de forma direta, indireta ou conexa, logo, necessário, também, que a providência judicial pleiteada esteja inserida nos fins institucionais da entidade sindical.

Mancuso (*apud* SANTOS, 2008, p. 257) salienta que as entidades sindicais são instituições previamente constituídas para a defesa de interesses coletivos, pois o grau de agregação dos interesses coletivos, mais intenso do que em relação aos difusos, os transforma num gênero mais delineado e afetado a segmentos e categorias sociais bem definidas, como o interesse dos metalúrgicos, dos têxteis etc., e determinam a sua representação por essas espécies de instituições.

Os direitos individuais homogêneos de há muito encontram previsão expressa no ordenamento jurídico-trabalhista, como se denota pelos artigos 872 e 195, § 2º, ambos da CLT, que permitem a atuação do sindicato como substituto processual da categoria, nas demandas que objetivem, respectivamente, o cumprimento de sentença normativa e o pleito de pagamento de adicional de insalubridade.

A Lei nº 8.036/1990, em seu artigo 25, dispõe que poderá o próprio trabalhador, seus dependentes e sucessores, ou ainda o sindicato a que estiver vinculado, acionar diretamente a empresa por intermédio da Justiça do Trabalho, para compeli-la a efetuar os depósitos das importâncias devidas nos termos daquela lei.

Santos (2008, p. 257), afirma que mesmo a doutrina mais conservadora admite a legitimação dos sindicatos para a defesa dos interesses individuais homogêneos, os quais

estão abrangidos quer no vocábulo “coletivos”, para os que admitem uma interpretação extensiva – quer no termo “individuais” – para aqueles que sustentam uma interpretação restritiva do dispositivo constitucional.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a legitimação dos sindicatos para atuar como substituto processual da categoria, mantinha posição restritiva da possibilidade de atuação dos sindicatos como substituto processual, conforme o enunciado na já revogada Súmula nº 310. Em resumo, o TST assentava que o artigo 8º, III, da CF não assegurava a substituição processual pelo sindicato. O item V da referida Súmula dispunha que em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

Mazzill (2007, p. 302), comentando o item V da citada Súmula, alhures, afirmava tratar-se de exigência descabida, tanto que a Súmula nº 310 foi revogada, por meio da Resolução nº 119, de 1º de outubro de 2003, o que permite ao Judiciário trabalhista maior liberdade para deliberar sobre os casos em que as entidades sindicais ingressam em juízo com ações de interesse das suas respectivas categorias.

Por outra banda, o Supremo Tribunal Federal, em 12 de junho de 2006, analisando o Recurso Extraordinário nº 193.503-1-São Paulo, em acórdão relatado pelo Min. Joaquim Barbosa, deixou assentado que o artigo 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimação extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.

Com essa decisão do Supremo Tribunal Federal, houve harmonização do judiciário com as vozes da doutrina, no sentido de propiciar um amplo acesso à Justiça, prestigiando a participação dos chamados *corpos intermediários* na solução de conflitos que digam respeito à sociedade como um todo ou aos grupos, classes ou categorias de pessoas.

Importante em linhas finais e em apreço a essa decisão citada de nossa Suprema Corte, os dizeres de Mello (2008, p. 143) que asseverou, tratar-se de decisão de grande significado para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que agora passam a ter assegurado o seu pleno acesso à justiça, por intermédio da proteção sindical.

Embora, o todo acima exposto e a clarividente legitimação desses entes sindicais, o quadro atual é de esmagadora maioria do encabeçamento das ações civis públicas pelos Ministérios Públicos, do que pelos entes sindicais, estatística essa ressaltada por Mancuso (2002, p. 108-109), que disserta ser preocupante a larga preponderância dessa instituição quando se trata de atuação em defesa de interesses difusos (com certeza é ela responsável pela atuação em mais de 90% dos casos). Preocupa, pois esse é um sintoma claro da fragilidade de nossa democracia, na medida em que revela o grau ainda incipiente de organização da chamada “sociedade civil”, a grave crise nacional da educação, a baixa consciência dos cidadãos quanto aos seus direitos mais elementares, o sentimento generalizado de impotência diante da impunidade”.

No mesmo desiderato, Mello preleciona ao analisar a participação dos sindicatos na propositura de ações civis públicas, afirma que, por várias razões, dentre elas o desconhecimento do instituto e o receio da ilegitimidade, pouca era a atuação destas entidades. Todavia, acentua que na atualidade tem havido mudanças em relação à melhor acolhida do instituto pelos juízes do trabalho e, conseqüentemente, ao número de ações ajuizadas pelos sindicatos.

Assim sendo, no que pese os *sindicatos ou corpus intermediários* tenham gradativamente ganhado espaço na sociedade, sua participação efetiva na tutela dos interesses transindividuais ainda se encontra em estágio aquém do desejável, cabendo a todos, como partícipes da denominada sociedade participativa e plural, estimular a ação dessas entidades, na medida das possibilidades de cada um, o que traz a reboque as ponderações acima já realizadas acerca do sistema sindical brasileiro como um todo que justamente em razão da fictícia liberdade sindical também coíbe a atuação mais presente quanto a tutela coletiva por esses entes sindicais.

Adiante, levaremos essa mesma temática quanto às centrais sindicais e ver-se-á um cenário, quiçá ainda mais impróprio ou desestimulante que o já percorrido, uma vez que, essas foram criadas, com outra finalidade, que não a tutela dos interesses metaindividuais. Se até aqui vemos um cenário sindical com liberdade restrita e pouco fértil a tutela desses entes aos interesses coletivos, pouco mais duvidosa é a razão de ser das centrais sindicais

6 O RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTE SINDICAL

O surgimento das centrais sindicais, remonta aos idos do início da década de 1960, quando, então, foi inicialmente permitida a união de forma a constituí-las, proibida durante o governo militar, destaque nesse mote a Portaria nº 125, de 1963, do Ministério do Trabalho, que reconhecia essa forma de estruturação, que anos depois, novamente fora admitida, em especial com a revogação da Portaria nº 3.100, de 1985, e promulgação da Constituição Federal de 1988, que, no entendimento do professor Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 201), nada distou, restando aquele silêncio eloquente de não autorizar nem proibir.

Apesar da controvertida discussão acerca da natureza jurídica das centrais sindicais, é possível classificar as mesmas como pessoa jurídica de direito privado, conforme previsão constante do artigo 44, do Código Civil, logo, não dotadas de personalidade sindical, já que, como veremos, afastam-se as centrais sindicais, por não se enquadrarem no sistema confederativo, da natureza jurídica extensiva aos sindicatos, federações e confederações.

Da mesma forma, por não serem dotadas de personalidade jurídica sindical, como mais adiante veremos, não poderia ser aplicado a elas, mesmo que superados tais entendimentos, a natureza jurídica defendida por alguns doutrinadores, de natureza semipública de direito social como discorre Cesarino Junior (1980, p. 34) ou, de pessoa jurídica de direito privado que exerce atribuições de interesse público, como aponta Russomano (1975, p 132).

Destaca-se ser a conceituação de pessoa jurídica não uma ficção jurídica, mas um atributo que o Estado concede a certos entes, para que o Direito possa atingir a sua finalidade, como preleciona Maria Helena Diniz (1997, p. 143).

Logo, estamos diante de uma realidade jurídica, adotando-se, como conceituação, a teoria institucionalista ou da realidade jurídica acima citada e liderada por Maria Helena, que prega que assim como a personalidade humana deriva do Direito, da mesma forma ele pode concedê-la a agrupamentos de pessoas ou de bens que tenham por escopo a realização de interesses humanos, sendo, portanto, um atributo que a ordem jurídica estatal outorga a entes preexistentes.

Pontes de Miranda (1970, p. 33), nessa esteira, registra que o mundo fático, faz surgirem as pessoas naturais e o Direito apenas, atento à vida humana, de que é produto e meio, a protege desde a concepção e reconhece ao nascido a capacidade de direito, contudo,

não se passa o mesmo com as pessoas jurídicas, pois, quando os homens têm de constituir as pessoas jurídicas, praticam atos prévios, que são o dado fático, com que operam. A pessoa jurídica é tão oriunda de fato quanto a pessoa física.

Com isso queremos apor que as centrais sindicais, por regras de nosso ordenamento jurídico, são consideradas pessoas jurídicas de direito privado, que adquirem personalidade jurídica (ainda não sindical) com o registro de seus atos perante o cartório de registro público.

Nesse compasso importante é a lição de José Carlos Arouca (2008, p. 1.159) que bem lembrou a relação existente, manifestada desde o Manifesto Comunista de 1948, de Karl Marx, entre a classe trabalhadora e o movimento político, característica marcante das centrais sindicais, discorrendo que a classe trabalhadora organizada devia assumir papel político e ocupar espaço no cenário internacional. Desse modo, para ele a profissão deixava de ser o núcleo da coletivização assumindo importância maior a situação de assalariado para o enfrentamento não só do empregador, mas do capital, na luta pela ascensão social, acarretando, assim, a unidade dos sindicatos no desague da formação de uma confederação geral dos trabalhadores.

Porém, no Brasil, antes da Portaria nº 3.100, de 1985, bem como da promulgação da Constituição Federal de 1988, já existiam dispositivos legais que tratavam sobre as centrais sindicais, valendo fazer especial referência ao teor da Portaria nº 125, de 1963, do Ministério do Trabalho, que reconhecia essa forma de organização. A respeito, a conceituação dada por essa portaria permanece plenamente atual (ainda que não mais vigente), inclusive quanto aos preceitos e às finalidades.

Em indigitada portaria, por exemplo, resta consignado que a Constituição assegura os direitos de associação e de reunião, que nenhuma disposição legal ou regulamentar pode anular, registrando ainda que ninguém é obrigado a deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Não obstante, ainda consagra que a Consolidação das Leis do Trabalho não proíbe, nem poderia proibir em face do mandamento constitucional, a existência de organismos de coordenação entre as entidades sindicais para o trato de problemas que não se limitam pela competência de cada uma delas em particular, porque envolvem interesses de todas em geral: inflação, custo de vida, níveis salariais, etc. Ponderava que esses organismos, para terem existência, em face da Constituição, não dependem de reconhecimento, em face da Consolidação das Leis do Trabalho apenas não possuem a representatividade conferida às entidades sindicais que especifica para os fins pré-fixados.

Com efeito, ao nosso sentir, a finalidade das centrais sindicais é permitir a livre discussão e convergência à finalidade comum, especialmente quanto ao ideal de associativismo, nesse aspecto, Russomano, citando Aristóteles, bem define essa finalidade apondo que o sindicalismo é manifestação do espírito associativo do homem que conforme afirma Aristóteles, o vigor da associação, sua força reivindicatória, sua capacidade de impulso, suas perspectivas de sobrevivência sempre hão de depender da solidariedade entre seus componentes, tanto mais firme, quanto mais forte os laços de interesses que formam a comunidade.

Desta feita, as centrais sindicais, de forma embrionária, seriam responsáveis pela discussão de assuntos de interesse geral dos empregados e empregadores, dentro do escopo maior que é a sociedade civil como um todo, na defesa dos princípios constitucionais relacionados ao trabalho, como, por exemplo, a valorização social do trabalho, não limitando-se a aspectos individuais de uma determinada categoria ou setor, ou seja, problemas maiores, macros, privilegiando o geral e não o específico.

Em outras palavras, há uma função real a ser desempenhada pelas centrais sindicais, função essa admitida em nosso sistema legal, que é a de proteção de interesses da coletividade representada, constante da vontade do conjunto de pessoas que se reúnem para determinado fim, especialmente para a celebração de pactos sociais e concertações sociais.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 108), que bem delimita essa função das centrais sindicais, assenta tendo cedido a tentação de inserir as centrais sindicais dentro do sistema confederativo, tem-se que sob o prisma hierárquico, as centrais sindicais são órgãos que estão acima das demais entidades sindicais e desenvolvem uma defesa ampla dos interesses classistas de trabalhadores e empregadores, aliás, deve servir como elemento diferenciador das centrais em relação às demais organizações sindicais, justamente porque, independentemente de seu tamanho, se sindicato, federação ou confederação ou ainda central sindical e de sua posição na estrutura, é sempre a defesa de interesses profissionais e econômicos. O mesmo autor ainda assevera que do ponto de vista da atuação, enquanto o sindicato, como entidade que congrega, diretamente, trabalhadores e empregadores de determinado setor, pauta sua atuação na defesa dos interesses destes, seus representados, no mais das vezes sem visão de conjunto, as centrais sindicais não, formulando sua política em termos mais amplos e, via de regra, por meio de visão macro, que privilegia o geral e não o particular.

Sob tal rubrica, sendo as centrais sindicais entidades de representação e como tal associações civis, seja de trabalhadores ou empregadores, há que se observar a pedra angular da liberdade sindical, consagrada e admitida por nosso ordenamento constitucional, também no viés ou espectro de atuação, constituição, associação ou filiação, finalidade e tutela, pois, não podemos deixar de fazer menção ao fato de que há, nas centrais sindicais, há nítido objetivo político tendente a aproveitar essa inserção normativa, como força aglutinadora no sentido político que lhes é própria e que justamente motiva a constituição de tais entidades, que defendemos não serem sindicais corroborado por sua ausência de tutela de interesses coletivos, violação a liberdade sindical pelo próprio texto legal que lhe outorgou o *status* de ente sindical, inoperância negocial e inexistência de legitimação para ações coletivas, o que fica claro, quando confrontada a Lei nº 11.648/2008 (Lei das Centrais Sindicais) com as disposições inseridas na Constituição Federal, que tratam sobre nosso sistema confederativo sindical, demonstram inequivocamente a fragilidade da tese de aceitação de inclusão das centrais perante o atual sistema sindical confederativo nacional, ainda mais da forma como delineou a norma.

Nesse contexto, as centrais sindicais não desenvolvem o papel que lhes compete como quiçá, desenvolveriam, como bem assenta Sotero da Silva (2004, p. 234), em um sistema de real liberdade sindical seu papel de crucial importância na medida em que havendo por elas a aglutinação de forças políticas e de categorias, teríamos com maior probabilidade o atingimento dos legítimos anseios sociais por esses fiéis interlocutoras, uma vez que, sua importância se agiganta na razão diretamente proporcional ao da existência da liberdade sindical; o que para nós, em nosso modelo atual não ocorre e da mesma forma não se deu com o advento da Lei nº 11.648/2008.

6.1 O DISCUTÍVEL RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS COMO ENTE SINDICAL

Diante da liberdade sindical brasileira ser disforme ou atípica ou relativa, porque não se aplica a Convenção nº 87 da OIT, e somado a isso o quanto dispõe o artigo 8º, I, da Constituição Federal de 1988 é possível afirmar que até a edição da Lei nº 11.648/2008, as centrais sindicais, não possuíam personalidade jurídica de natureza sindical, dentro do quanto era formalmente exigido por nosso ordenamento jurídico sindical corporativista.

Destarte, respeitando-se a liberdade sindical, consagrada em nossa Carta Magna, tem-se que não há vedação legal para que sejam constituídas entidades de representação de

trabalhadores e empregadores, como é o caso das centrais sindicais. Mas a liberdade de constituição não confere a essas o *status* de entidade de representação sindical, pois, como destacado anteriormente, para tanto é necessário o atendimento a requisitos específicos, como a unicidade sindical, a representação de categoria (profissional ou econômica, dentre outros).

As centrais sindicais, antes da Lei nº 11.648/2008, detinham natureza jurídica de associação civil, e que os sócios/contribuintes eram os sindicatos a elas livremente associados, que mantinham sua estrutura.

Entretanto, a soma dos interesses dos associados não tem o condão de gerar um produto da mesma natureza, ou seja, o total dos sindicatos sócios das centrais sindicais não dá a elas a mesma natureza jurídica que aqueles membros detêm.

De qualquer forma, mesmo não tendo personalidade jurídica sindical, as centrais sindicais exerciam, desde sempre, importante papel político, como órgãos catalisadores de forças políticas, derivadas da união dos sindicatos que compunham essa unidade.

Outrossim, antes da edição da Lei nº 11.648/2008, as centrais sindicais, entidades de representação, eram reconhecidas pelo Estado e nossa sociedade e, por permissão legal (ou tolerância), até participavam de conselhos de representação de interesses dos trabalhadores.

José Carlos Arouca (2008, p. 1168.) analisa essa aproximação de poderes, havidos para as centrais sindicais, dissertando que elas se firmaram e conseguiram ser reconhecidas de fato, principalmente por sua forte vinculação político-partidária, a CUT confundindo-se com o Partido dos Trabalhadores – PT, a Força Sindical com o Partido da Social Democracia Brasileira – PSDB, sem faltar-lhes o apoio oficial dado pelo governo federal. Na época, Fernando Henrique Cardoso lhes deu assento nos colegiados da Previdência Social, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Por força desse peso político, as centrais sindicais assumiram encargos e funções híbridas, representando, nesses Conselhos, determinado nicho social, em nítida forma de concertação social. Entretanto, os papéis não se confundem. O diálogo social é diferente da negociação sindical, porque, como vimos, a realização de tais ações não transmutam sua natureza original, que é a de uma associação civil.

Sérgio Pinto Martins (1999, p. 627), ao tratar sobre o assunto, antes do advento da lei que outorgou personalidade sindical às centrais, enfatizou que a legislação hoje prevê até mesmo a existência das centrais, não pertencendo ao sistema confederativo, mas

fazendo parte de certos órgãos governamentais, por meio de representantes dos trabalhadores dessas entidades.

Todavia, referido reconhecimento limitava-se ao respeito à condição representativa política de tais entidades, ou seja, da garantia da participação em assuntos e atribuições administrativas burocráticas, que permitem que as centrais sindicais atuem como interlocutores dos trabalhadores e empregadores.

Inclusive, essas atividades previstas em legislações específicas encontravam respaldo no texto constitucional, especialmente no disposto em seu artigo 10 que consignava ser assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2009, p. 38), ao se posicionar sobre o tema deixou claro que o conjunto normativo demonstrava que às centrais sindicais eram atribuídas prerrogativas de representação dos trabalhadores nos colegiados públicos, consoante o assegurado pela Constituição de 1988. Davi Furtado Meirelles (2009, p. 179), segue a mesma linha, pois, para ele, as centrais sindicais brasileiras sempre foram dotadas de representatividade e força política, participando dos órgãos colegiados previstos na Constituição Federal de 1988, sempre foram chamadas para as grandes discussões de interesse nacional.

Como visto as centrais sindicais, mesmo antes do advento da lei que lhes outorgou a pecha de entes sindicais, desenvolvia seu papel, mesmo sem ter a personalidade jurídica de natureza sindical, diante das vedações impostas pelo texto constitucional, que impunha uma estrutura piramidal, sem essas, com bem considerou José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 116-117).

Diante desse desenho piramidal é preciso, ainda, respeitar o seu agrupamento, que se dá por critério de homogeneidade, dado pela divisão em categorias e pelo princípio da unicidade sindical, não havendo assim, liberdade para a vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide, já que o sistema se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, como já dito a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 200), como sempre brilhante converte o alhures posto de maneira bem mais simples ao apor que as centrais sindicais foram proibidas

desde o Estado Novo. No sistema confederativo não lhes foi dado um lugar. O Estado sempre se acautelou contra a sua possível ação política.

José Carlos Arouca (2008, p. 1164) delimita da mesma forma, como Mascaro, discorrendo que o texto constitucional impôs a adaptação da “velha CLT”, entendeu-se que o sistema confederativo seria a pirâmide com sindicatos na base, federação no meio e a confederação no vértice, sem lugar para uma central única, defendida firmemente nos congressos de trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado (2003, p. 76-77) compartilha o mesmo posicionamento dos anteriores citados, cravando que nossa estrutura se manteve, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988, como visto, havendo no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso; da federação, em seu meio; e da confederação, em sua cúpula. Para ele, as centrais sindicais (CUT, CGT, Força Sindical, SDS) não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica.

Dessa forma, até a edição da Lei nº 11.648/2008, as centrais sindicais possuíam apenas reconhecimento jurídico de associações civis, não de entidade sindical, pois, não atendem essas aos requisitos contidos no artigo 8º, II e IV, da Constituição Federal, especialmente quanto à unicidade sindical e integração à estrutura do sistema confederativo.

Não estamos aqui a diminuir ou desprezar a importância política aglutinadora e enorme capacidade das centrais sindicais de defesa dos interesses de seus “representados”, mas essas da forma como concebidas são incompatíveis com o modelo constitucional e a Lei (nº 11.648/2008) que lhes outorgou a roupa de ente sindical o fez de maneira não só contrária ao texto constitucional como também é certo que ao *mens legis*, buscava apenas o caráter econômico ligado a extinta contribuição sindical obrigatória, da qual rentabilidade econômica, não participavam essas centrais.

Todavia e com base no acima afirmado por nós, devemos retomar a importância política das centrais sindicais e ponderarmos sobre o porquê da edição da Lei nº 11.648/2008.

Na verdade, ao longo dos anos e em razão da atuação das centrais, tão grande se tornou seu papel político e aglutinador que se decidiu, através da edição da Lei nº 11.648/2008, por atribuir mais poder a elas e foi nesse contexto, que o Poder Legislativo, possivelmente atendendo a pressões do movimento sindical agiu, editando a Lei nº 11.648/08.

Verifica-se, logo no início da norma, por seu artigo 1º que o legislador se preocupou preponderantemente em reconhecer as centrais sindicais como instituições jurídicas sindicais, bem como, e especialmente, a possibilidade de as mesmas representarem.

Entretanto, a edição de referido dispositivo legal e os efeitos que dele decorrem diante da aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical conferida às centrais sindicais não mais como simples entidades de representação de trabalhadores e empregadores afrontam diretamente as disposições de nossa Constituição Federal, contidas no artigo 8º, da Carta Magna, especialmente quanto à unicidade sindical e à representação de determinada categoria, seja ela econômica ou profissional, como objetivamos demonstrar.

Ou seja, o reconhecimento das centrais sindicais como entidades de representação de trabalhadores altera substancialmente a condição até então conferida às centrais sindicais, trazendo, de forma direta, insegurança jurídica ao sistema já estável.

As centrais sindicais não foram recepcionadas pelo sistema sindical confederativo brasileiro (o conceito jurídico de sistema confederativo é próprio do direito sindical e se materializa através de regras próprias estabelecidas pela legislação e Constituição Federal, não aceitando interpretação que não restritiva).

Torna-se, assim, mais criteriosa a definição de quais serão os efetivos “atores sociais” aptos e autorizados a estabelecer esse diálogo, ora abalado diante da tentativa de aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical conferida às centrais sindicais, em especial a possibilidade de representação.

Nesse rumo, a aquisição de personalidade jurídica sindical às centrais sindicais é inconstitucional, porque o sistema confederativo sindical, previsto em nossa Constituição Federal, traz a ideia imutável de um sistema fechado, único e indivisível, não permitindo, por força exatamente de nossa estrutura sindical constitucional, alterações, senão por modificação de sua causa raiz, no caso a alteração constitucional quanto a nossa estrutura sindical.

Dessa forma, esse sistema (confederativo sindical), adotando, analogicamente, a Teoria Geral dos Sistemas, aprofundada por Ludwig Von Bertalanffy (1977, p. 351) tem como característica primordial o seu fechamento operacional e, assim, sua autonomia com relação aos outros sistemas.

Diante disso, esse sistema, ou seja, um conjunto de elementos inter-relacionados, cuja unidade é dada por suas interações e cujas propriedades são distintas da soma desses elementos, como bem assenta Cássius Guimarães Chai (2004, p. 50) e, assim, encontrará sua própria e específica formatação, de forma a dar efetividade a sua finalidade.

Há quem defenda que as centrais sindicais deveriam fazer parte ou fazem parte de um sistema maior do que o confederativo, chamado de sistema ecológico sindical, como explana Antonio Carlos Aguiar (2006) apondo que as relações entre os atores sociais (trabalhadores, sindicatos e demais entes sindicais, empresas e Estado) dentro do meio ou ambiente em que convivem e coabitam, bem como suas recíprocas influências, além de todas as alterações e mudanças, sejam tecnológicas, sejam socioculturais que alteram condições de trabalho e de vida em permutas que acontecem e interagem neste ambiente de maneira diuturna, de acordo com as necessidades de momento de cada agente social envolvido. E dentro desse amplo sistema, que comportaria as centrais sindicais, haveria o intrínseco respeito aos direitos fundamentais, quando da realização da concertação social ou pactos sociais, que estabeleceriam bases sociais mínimas para convívio e estipulação de garantias fundamentais então sustentadas, além do direito à vida, na liberdade de consciência, e outras civis, na dignidade da pessoa humana e na igualdade.

Para nós as centrais sindicais, só fazem sentido dentro de um sistema de real liberdade sindical, sem a divisão categorizada, sem unicidade e representatividade obrigatória, pouco importando uma visão de um super sistema ou microssistema, pois, em verdade o que deve haver é a ampla liberdade de auto-organização dos entes sindicais.

Dessa forma, a maneira de constituição das centrais sindicais, trazida pela Lei nº 11.648/2008 tem maior preocupação como vimos com a outorga da qualidade de ente sindical a essas centrais (artigo 1º), bem como com a restrição de criação de outras centrais sindicais ou de centrais sindicais patronais (parágrafo único dos artigos 1º e 2º) mediante a imposição de inúmeros requisitos restritivos e com a questão econômica, ligada à nova regulação de divisão da fatia econômica (artigo 5º) angariada com a extinta contribuição sindical obrigatória, do que com a real vocação dessas que seria a defesa de seus representados, isso fica claro com o acima posto de acordo com os destaques dados pela lei, sem nos olvidar de sua antítese ou não enquadramento ao sistema confederativo sindical brasileiro, porém, isso não desprestigia a importância das centrais, em especial sob a égide social, o que abaixo deixaremos claro.

6.2 O PAPEL POLÍTICO SOCIAL

O real papel das centrais sindicais, que independe da pretendida aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical, conferida pela Lei nº 11.648/08, está

diretamente relacionado ao reconhecimento fático ou jurídico como associação até então conferido, pois, indiscutivelmente, tratava-se de associações de representação de trabalhadores e empregados em sua plenitude, ainda que não sindicais.

Mozart Victor Russomano (1975, p. 70-71), citando, João Mangabeira e Bentham, pode-se afirmar que o sistema sindical se encontra intrinsecamente relacionado ao sistema político, pois convivem, em um sistema democrático, harmoniosamente.

Jaime Maria de Mathieu (1954, p. 13) acrescenta que nos países subdesenvolvidos, em especial, o sindicalismo pode ser a porta daquela penetração, sendo nesse sentido que o sindicato moderno adquire, em cada nação, nítido sentido político, como órgão de defesa consciente da liberdade.

Por isso que afirmar que as centrais sindicais pertencem exatamente a essa relação, ou seja, concentram em si forças políticas e sindicais, atuando como verdadeiros atores sociais dessa coletividade.

Destacamos exatamente essa força política que as centrais sindicais detêm, como aglutinadoras de interesses e centralizadoras de poder, aptas a discutir assuntos de interesse geral e nacional, não específicos de determinada categoria, seja econômica ou profissional.

Diante disso, com acerto, assevera Delgado (2003, p. 76-77) ao reconhecer a função primordial exercida pelas centrais sindicais, do ponto de vista social e político, ainda que não pertencentes à estrutura confederativa, destacando ele que as centrais sindicais, repita-se, não compõem o modelo corporativista, porém, constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

Desse modo, a participação das centrais sindicais nesses processos de concertação social, ou seja, no diálogo social tomado em sentido mais amplo, abrangendo o universo de relações sociolaborais, com a finalidade de conferir conteúdo e natureza democrática às relações trabalhistas, parece-nos ser exatamente o fim que se espera de tais associações, respeitando-se, em especial, seu papel político-social.

O escopo é fomentar o debate/diálogo de assuntos amplos (gerais), que se colocam no mundo do trabalho e que atingem a coletividade, daí a importância da participação das centrais sindicais, que representariam exatamente esse universo indefinido e macro.

Boaventura de Sousa Santos (2003) entende que o Estado possui importante papel no processo de propiciar a concertação social como forma de garantir a

competitividade das empresas no mundo globalizado, a garantia de direitos e o equilíbrio entre capital e trabalho. Fechando aquele triplo pilar em tais discussões; Estado, capital e trabalho.

Portanto, as centras sindicais devem participar de discussões de forma geral ou ampla, de interesses coletivos maiores que aqueles trazidos ou contemplados pelo conteúdo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, firmados pelas entidades sindicais, Davi Furtado Meirelles (2009, p. 179) bem delimita essa atribuição das centrais sindicais, dissertando que essas, como organizações gerais de trabalhadores, as centrais sindicais têm como função primordial a participação em entendimentos de políticas nacionais para o trabalho, fixando diretrizes maiores de ação, e tendo por finalidade o desenvolvimento econômico, o combate ao desemprego e as reformas fundamentais no sistema legal trabalhista. Participam, portanto, dos chamados “pactos sociais”.

O mestre Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 325-326), ao comentar sobre a finalidade da concertação social, demonstra exatamente que o conteúdo desses pactos sociais (não adentraremos na discussão quanto à melhor nomenclatura para o resultado atingido pela concertação social, pois há autores que fazem distinções e outros que dizem ser sinônimas, estes últimos com os quais ele diz se alinhar), pois, é bem mais amplo que o dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, já que abrange questões de ordem econômica, trabalhista e política.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 187) pondera acerca da tendência mundial, nos últimos anos, da participação do Estado na negociação coletiva, já não como interventor ou auxiliar no processo de diálogo entre trabalhadores e empregadores, e sim como sujeito das chamadas negociações tripartites, realizadas em busca de soluções para problemas comuns a todos.

Aliás, nesse sentido, tínhamos o anteprojeto de Lei da Reforma Sindical¹⁰, em complemento à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005, traz exatamente essa previsão e finalidade às centrais sindicais, ao dispor, em seu artigo 120, a instituição, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT) de caráter tripartite e paritário, composto de representantes indicados pelo governo federal, pelos trabalhadores e pelos empregadores, sendo certo que, quanto aos

¹⁰ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em: 11 fev. 2021, que traz o texto da PEC nº 369 de 2005 e o texto final do Anteprojeto de Reforma Sindical.

membros dos trabalhadores, conforme artigos 126 e 127, esses seriam indicados pelas centrais sindicais.

Porém, hoje o texto que tramita quanto a uma reforma sindical é a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 196/2019¹¹, que deixa de lado o caráter tripartite acima posto e traz a centrais sindicais para o modelo confederativo colocando-as como entidade ápice, novamente fora de um propósito de real liberdade sindical, apesar da nova redação proposta por essa emenda, trazer maior liberdade que o modelo atual.

Apesar de não ser o escopo desse trabalho, contudo, como tangenciamos o tema por adentrar a questão política e função mais ampla das centrais, vale trazeremos a lume que essa Proposta de Emenda à Constituição, vem com um “pano de fundo” de “modernizar, a atividade sindical.

A forma que foi apresentada referida emenda, não explica a implementação das centrais sindicais como entes ápices dessa pirâmide, pois, mantêm o sistema confederativo e coloca as centrais acima dessas últimas, da mesma forma, não deixa claro, o grau de participação dos trabalhadores e confunde a autonomia sindical com liberdade sindical.

A modificação proposta pelo texto que modifica o conteúdo do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, por exemplo, estabelece que:

- I – O Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro dos atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
- II – Os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas;
- III – A organização de trabalhadores e empregadores, nas respectivas entidades sindicais, será definida por setor econômico ou ramo de atividade, sendo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município;
- IV – O sistema de organização sindical brasileiro será composto por:
 - a) representação dos trabalhadores: Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos;
 - b) representação dos empregadores: Confederações, Federações e Sindicatos. Ainda estabelece a criação de uma Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS). (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

que seria uma entidade nacional de regulação bipartite e paritário, composto por uma câmara com seis representantes das centrais de trabalhadores mais representativas e uma câmara

¹¹ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222>. que traz o texto da PEC nº 196/2019 e o texto final do Anteprojeto de Reforma Sindical.

com seis representantes das confederações de empregadores mais representativas, ambas reconhecidas nos termos da lei.

A Proposta de Emenda à Constituição não deixa claro como e para quem denunciar os possíveis atos contrários à lei ou aos regulamentos estabelecidos.

A nós, parece falaciosa ou utópica a proposta ao dizer que “vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, uma vez que, com a criação do CNOS, há sim, uma intervenção muito maior em comparação ao atual inciso I do artigo 8º da Constituição Federal ainda mais ao dizer “nos termos da lei” vindo novamente o Estado regular o sistema sindical que deve ser livre e se auto determinar.

Logo, novamente, vemos o desinteresse de manutenção da real vocação das centrais sindicais e a insistência em trazer essas para dentro de um sistema confederativo que é contrário à existência dessa, não nos olvidando a manutenção, apesar da novel proposta roupagem, de um sistema ainda intervencionista e regrado por lei.

As centrais sindicais deveriam se manter no patamar de amplos diálogos e busca de composições mais abrangentes afora de um sistema corporativista que deveria deixar de existir inclusive para que essas centrais funcionem mais ou de acordo com a plena liberdade, participando de concertação social (grandes acordos) no âmbito da Câmara Setorial Automotiva, retirados da obra de Luís Paulo Bresciani e Flávio Antonello Benites Filho (1995, p. 70-85) como, por exemplo, o Acordo do Setor Automotivo, de 27 de março de 1992 e Acordo Setorial Automotivo, de 15 de fevereiro de 1993, sendo que em tais acordos o Estado, juntamente com os representantes dos setores econômicos e profissionais, trabalhou de forma conjunta, visando a minimizar os impactos decorrentes da estagnação dos volumes de produção e vendas, a defasagem tecnológica de produtos e processos, a limitada competitividade internacional, dentre outros, que, por certo, atingiriam as empresas automotivas e seus empregados, tanto que, em tais instrumentos, houve a pactuação de regras e disposições aplicáveis ao Estado, empresas e trabalhadores: redução de tributos, garantias aos trabalhadores, programas especiais de financiamento, reabertura de consórcios, formulação de novo projeto de estímulo às exportações, etc.

O professor Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 1), ao estudar o assunto, leciona que centrais e pactos sociais relacionam-se quando aquelas participam destes, no interesse geral, para fixar diretrizes maiores de ação, tendo por fim o desenvolvimento econômico, o sistema tributário, o combate ao desemprego e as reformas fundamentais do sistema legal trabalhista.

Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva (2004, p. 260) consagra que as centrais sindicais devem ser propulsoras de movimentos sociais maiores, como é o caso das concertações sociais, não se limitando a pequenas discussões de classes, essas de responsabilidade das entidades sindicais pertencentes ao sistema confederativo sindical.

Assim sendo, a participação das centrais sindicais nesses casos, de discussão de assuntos de interesse geral, torna-se imperiosa, como atores sociais catalisadores dessa nova e preocupante realidade, em que a discussão de problemas não é específica de um determinado setor ou categoria, mas sim de uma indeterminada coletividade, já que às centrais sindicais caberia exatamente a verificação e fiscalização de todos os meios de conformação de interesses ecológicos sindicais, visando dar efetividade à finalidade dessas discussões.

6.3 A COMPATIBILIDADE OU NÃO COM A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA

As centrais sindicais da forma como trazidas à lume pela legislação que lhes concedeu personalidade sindical e face ao sistema confederativo: há compatibilidade para sua existência e servirem essas de meios de concreção dos interesses coletivos tutelares de seus representados?

O sistema confederativo sindical pode ser simbolicamente representado pela figura de uma pirâmide, organizado de forma vertical, tendo como órgão de base os sindicatos, num segundo plano, as federações e, em terceiro plano, as confederações.

Nesse prisma, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical brasileiro, sendo entidades de representação geral dos trabalhadores, de âmbito nacional, que não dispõem de poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica.

Os sindicatos, que são as entidades sindicais de primeiro grau, agrupam empresas ou trabalhadores de mesmas categorias em um ou vários municípios, no estado, ou nacionalmente. As federações compreendem o agrupamento de pelo menos cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica. Já as confederações atuam em nível nacional, com sede em Brasília, ditando os procedimentos daquele ramo por ela abrangido, seja profissional ou econômico. Logo, as confederações são resultado do agrupamento de no mínimo três federações de sindicatos, respeitadas as respectivas categorias.

Cumprе ressaltar que as federações e as confederações não têm legitimidade para atuar diretamente na negociação coletiva, competência originária dos sindicatos. Entretanto, exercem uma função subsidiária, segundo a qual, não havendo sindicato próprio da categoria em uma determinada base territorial, poderão as federações, e, na falta dessas, as confederações, participarem das negociações, consoante regra do parágrafo 2º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho.

As centrais sindicais, nesse desenho, não fazem parte do modelo corporativista remanescente no ordenamento jurídico brasileiro, até porque sempre foram meras associações civis, registradas em cartório sem nenhum poder legal de representação. Sem pertencerem ao sistema confederativo sindical, não gozando de legitimidade sindical para deflagrar greves, celebrar acordos e convenções coletivas ou representar a categoria em dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, podendo essas (as centrais sindicais) participar das negociações como coadjuvantes, nunca sozinhas, pois a autonomia dos sindicatos deverá ser preservada, pois é o que tem legitimidade negocial.

Assim sendo, o sindicato se perfaz na mais importante forma de representação de trabalhadores existente, estando suas atribuições e prerrogativas previstas no art. 513 da CLT que elenca ter esse direito de representar, perante às autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; celebrar contratos coletivos de trabalho; eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

A questão da representação processual dos sindicatos suscitou inúmeros debates como acima já esclarecido, restando, pois, claro que esses podem atuar como substitutos processuais, lembrando que, a representação processual demanda instrumento de procuração para que o sindicato esteja apto a defender o interesse do representado judicialmente, já a substituição processual possibilita que o sindicato, em nome próprio, pleiteie judicialmente direito de outrem sem autorização prévia, nesse sentido, já se posicionou o colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso de Revista nº 17196920115040333¹².

¹² Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172097871/recurso-de-revista-rr-17196920115040333/inteiro-teor-172097891>.

Por sua vez, as confederações são entidades sindicais de maior grau numa determinada categoria, tendo sido criadas ainda no período corporativista como órgãos representativos situados no grau superior de determinadas categorias, necessitando para sua formação, a aglutinação de pelo menos três federações do mesmo ramo de atuação e sua sede será na capital da República. (CLT, art. 535).

Já as federações são as organizações sindicais de segundo grau, localizadas verticalmente logo acima dos sindicatos de base de uma determinada categoria, e abaixo das confederações, estando condicionadas à existência de pelo menos cinco sindicatos filiados e desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões (CLT, art. 534).

Logo, por esse formato do sistema confederativo e de requisitos para a constituição dessas entidades superiores temos que as federações e as confederações não representam categorias profissionais ou econômicas, elas representam pura e simplesmente os sindicatos quanto às federações e às confederações por lógica, as federações.

Assim como acontece com os sindicatos de base, as federações se organizam livremente, de acordo com as deliberações estatutárias das entidades sindicais formadoras, devendo também ser registradas no Ministério do Trabalho e Emprego a fim de efetivar a unicidade de representação em determinada base territorial.

As federações têm como prerrogativa a representação dos sindicatos, com o objetivo de lhes coordenar interesses e harmonizar seus objetivos, como consagra Batalha (1994, p. 115).

É relevante ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro concentra no sindicato a função de representação e negociação, sendo que as demais entidades sindicais (federações e confederações, respectivamente) podem exercer essas funções em caso de inércia ou de inexistência do sindicato de base, conforme previsão dos arts. 617 e 611, § 2º da CLT.

Vale aqui o destaque que a Constituição de 1988, ampliou a legitimidade para propositura da ação direta de inconstitucionalidade, dessa forma, restou legitimado às confederações a propositura de ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade nos termos do art. 103, inciso IX da Constituição Federal.

O referido artigo também contempla como legitimadas a propor ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade as entidades de classe de âmbito nacional. Contudo, o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que só as entidades sindicais de terceiro grau, ou seja, as confederações serão legitimadas a

ajuizar ações que versem sobre o controle de constitucionalidade, conforme podemos extrair da ADI 4184/DF¹³, cujo relator foi o Ministro Ricardo Lewandowski.

Nesse panorama, como parcialmente adiantado, as centrais sindicais são organizações intercategoriais, numa linha horizontal que compreendem diversas categorias.

Não sendo os trabalhadores quem aderem diretamente, mas as entidades sindicais de primeiro e segundo grau.

Com efeito, as centrais sindicais representam sindicatos, federações e confederações de categorias diversificadas, corroborando sua base territorial em geografia muito vasta e na maioria das vezes engloba todo o país, como assevera Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 257).

Conforme a Lei nº 11.648/08, art. 1º *caput* e parágrafo único, combinado com o art. 2º, considera-se, central sindical a entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda aos requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos.

As centrais sindicais, que também são chamadas de uniões ou confederações de trabalhadores, são consideradas entidades de cúpula, ao passo que para uma parte sólida da doutrina, elas se posicionam no cume da estrutura sindical, acima dos sindicatos, das federações e das confederações de trabalhadores respectivamente.

Tais entidades representam somente os trabalhadores, ou seja, não há um correspondente patronal como ocorre no sistema confederativo. Elas foram reconhecidas formalmente no ordenamento jurídico brasileiro em 2008, contudo, continuaram sem quaisquer poderes sindicais de negociação.

Como principais atribuições e prerrogativas: coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores (art. 1º, Lei nº 11.648/08).

Os requisitos de representatividade das centrais sindicais estão previstos no art. 2º da Lei nº 11.648/08, e se referem, entre outros, ao número de entidades sindicais filiadas, às regiões do país onde operam e à quantidade de setores de atividades econômicas

¹³ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2661015>.

representadas. O Ministério do Trabalho e Emprego será o órgão responsável por aferir os requisitos mínimos de representatividade na formação das centrais sindicais.

Quanto ao financiamento das centrais sindicais, desde 2008, e aqui está o principal objetivo ao nosso sentir da indigitada lei, pois, a norma reza que, quando foram reconhecidas, a contribuição sindical é a principal fonte de receita auferida, não tendo havido mudança na arrecadação que sustenta o sistema confederativo (mas apenas a saída de cena com a Reforma Trabalhista, da compulsoriedade dessa), já que a verba destinada às centrais sindicais emana do FAT (Fundo de Assistência do Trabalhador), que antes era contemplado com 20% da contribuição sindical e agora reparte sua arrecadação com as centrais sindicais.

Com isso, o sistema de custeio das entidades sindicais ficou da seguinte forma: 5% para a confederação, 15% para a federação, 60% para o sindicato, 10% para a Conta Especial Emprego e Salário e 10% para a central sindical. Em caso de não existirem sindicatos, entidades sindicais de grau superior ou centrais sindicais, a contribuição sindical será creditada integralmente na Conta Especial Emprego e Salário.

Muito se discute sobre a constitucionalidade do rateio da contribuição sindical com as centrais sindicais, visto que elas não pertencem ao sistema confederativo. Inclusive existe uma Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (ADI 4067/2008), proposta pelo partido Democratas em abril de 2008, com o objetivo de derrubar a destinação de 10% do total apurado com a contribuição sindical compulsória às centrais sindicais.

A contribuição sindical existe para financiar o sistema sindical, do qual as centrais fazem parte incontestavelmente. A contribuição sindical tinha, antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 11.467/2017) natureza de imposto e por isso, naquela ocasião entendia Nascimento (2011, p. 273), que deveria ser atribuída a todos aqueles que exerçam uma atividade descrita pelo seu fato gerador.

Nesse sentido, cumpre mencionar um trecho do voto do ministro Eros Grau¹⁴ na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4067, na qual se pretende ter declarada a inconstitucionalidade dos artigos 1º, II, e 3º da Lei nº 11.648/08 (lei de reconhecimento das centrais sindicais), e dos artigos 259, II, “b”, e §§ 1º e 2º; e 593 da CLT, na redação que lhes foi conferida pelo artigo 5º da mesma Lei nº 11.648/2008, pois, para o indigitado ministro, tendo as centrais sindicais o reconhecimento como entidades associativas representativas da

¹⁴ Disponível em: www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4067ER.pdf. Acesso em 30 jan. 2021.

classe trabalhadora, ao autorizar a inclusão das centrais sindicais entre os sujeitos ativos da contribuição sindical a lei ordinária não desvirtua, em nada e por nada, a finalidade, da exação, delineada na Constituição, sendo que a leitura do parágrafo único do artigo 593 da CLT não deixa margem a qualquer dúvida ao mencionar que os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.

É de forçoso destaque que até a atual data de conclusão desse trabalho a referida ADI 4067 não havia obtido resultado final de julgamento, acerca da inconstitucionalidade dos artigos suscitados na ação, quanto ao redirecionamento imposto pela Lei nº 11.648/2008, daquela contribuição sindical, até então obrigatória, passando as centrais o percentual de 10%, tendo seu último andamento a inclusão dos autos no calendário de julgamento desse ano de 2021, segundo extrato disposto no próprio sítio do Supremo Tribunal Federal¹⁵.

Referida ADI encontra-se em um placar de 5 a 3, sendo que os ministros Eros Grau, Marco Aurélio Melo, Luis Roberto Barroso, Rosa Weber e Carmem Lúcia votaram pela constitucionalidade da norma, já os ministros Joaquim Barbosa, César Peluso e Ricardo Lewandowski foram contrários. Dias Toffoli se julgou impedido. Faltam dois votos, portanto: do próprio ministro Gilmar Mendes e de Celso de Mello, o decano, que atualmente fora substituído, após aposentadoria, pelo ministro Kassio Nunes.

Nesse prisma trazemos à baila que o ministro relator à época, Joaquim Barbosa, adicionou em seu voto que as centrais sindicais não integram a estrutura sindical brasileira e que, portanto, não fariam jus aos recursos. A divergência foi aberta pelo ministro Marco Aurélio que sustentou em seu voto que a contribuição sindical não precisa obrigatoriamente ser destinada às entidades sindicais, e que as centrais têm representação efetiva dos trabalhadores.

Nascimento (2011, p. 273) entende que as centrais sindicais encabeçam o movimento sindical piramidal, quando ele chancela que elas são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical, situando-se na estrutura sindical acima das confederações, federações e sindicatos ao passo de representarem outras organizações sindicais que a elas se filiam espontaneamente, sendo as mesmas intercategoriais, expressando-se como um referencial de concentração da pirâmide sindical.

¹⁵ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2609348>. Acessado em 13 mar. 2021.

Delgado (2011, p. 86) afirma que as centrais sindicais constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

Os defensores da compatibilidade das centrais sindicais com o sistema confederativo atestam, que apesar da Constituição Federal e a CLT tratarem do sistema confederativo, isso não impede a criação das centrais sindicais como órgão de cúpula, acima das confederações.

A propósito, Arouca (2008, p. 1167) observa sobre a possibilidade de criação das centrais sindicais que a Constituição criou o sistema confederativo de representação sindical, acatando a solicitação das confederações patronais e de trabalhadores, unidas na luta pela sobrevivência, ameaçadas pelas centrais que pouco a pouco as superaram. O sucesso do grupo de pressão foi tamanho que conseguiu mais, além de referência ao sistema em lugar estranho, ou seja, no inciso IV do art. 8º que criava uma nova contribuição, a ressalva de ficar mantida a mais antiga, prevista em lei, ou seja, a sindical. Com isto, para muitos, do que foi recepcionado pela “velha” CLT, o sistema continuaria o mesmo, constituído pelos sindicatos de base, suas federações e as confederações de cúpula. No entanto, nada impedia que a lei colocasse as centrais no sistema como organização horizontal, multicategorial e de nível nacional.

Em outras palavras, o princípio da unicidade sindical é válido para os sindicatos, federações e confederações, mas não para as centrais sindicais, que englobam diversas categorias profissionais no seu mister, para os que se posicionam a favor da compatibilidade dessas mesmo com o sistema confederativo.

Nascimento (p. 261-262) afirma que existe uma relação muito próxima das centrais sindicais com os demais órgãos do sistema confederativo, uma vez que, há conexidade entre as centrais e o sistema confederativo com uma vinculação estreita na pirâmide, apesar de sua construção gradativa, não havendo como se negar a relação entre as centrais e as organizações nem entre os trabalhadores sócios dos sindicatos no território nacional e as centrais. Daí, para Amauri, ser possível dizer que as centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela natureza, atribuição e finalidades.

Desse modo, as centrais sindicais não terão as mesmas atribuições dos sindicatos, das federações e confederações, por exemplo, a responsabilidade pela realização de negociação coletiva continuará sendo dos sindicatos e, supletivamente, das federações e

confederações, conforme art. 617, § 1º da CLT. As centrais, como já mencionado, possuirão atribuições superiores, articulando ações de interesse geral dos trabalhadores.

Por outro vértice, temos linha doutrinária que defende que não há espaço no ordenamento jurídico brasileiro para as centrais sindicais, ao passo que o princípio da unicidade é violado pelo pluralismo exercido em sua constituição, isto é, na constituição das centrais sindicais.

Outros autores entendem que as centrais sindicais não fazem parte do sistema confederativo e conseqüentemente não têm natureza sindical, mas de meras associações civis, portanto, não sendo sujeitas ao controle constitucional da unicidade, sendo esse o entendimento exarado no voto do à época relator da ADI 4067, ministro Joaquim Barbosa (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2008), que salienta que as centrais sindicais não fazem parte da estrutura sindical, embora possam exercer papel importante em negociações de interesse dos trabalhadores não podem substituir as entidades sindicais nas hipóteses em que a Constituição ou a lei obrigam ou permitem o envolvimento de tais entes na salvaguarda dos interesses dos trabalhadores. Conforme o ministro, as centrais sindicais não podem ser sujeito ativo ou destinatário de receita arrecadada com tributo destinado a custear atividades nas quais as entidades sindicais não podem ser substituídas.

Delgado (2008, p 1307) realiza uma importante definição do princípio da unicidade sindical explicado que a unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades. Trata-se de imposição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes com outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

De acordo com o princípio da unicidade sindical adotado pelo Brasil, a nossa estrutura sindical foi organizada de forma ascendente: sindicato, federação, confederação, sendo as duas últimas consideradas como associações de grau superior, conforme teor do artigo. 533 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, temos que o Brasil adotou o princípio da unicidade sindical em nível confederativo, que inicia dos sindicatos e se estende até às confederações.

Esta cizânia doutrinária a respeito da compatibilidade das centrais sindicais com a ordem jurídica nacional tem seu alicerce na incompatibilidade deste órgão sindical com o princípio da unicidade sindical adotado pela Constituição da República.

Nesse sentido, vale citar Nascimento (2008, p. 89-94) que bem esclarece haver doutrinadores que entendem que não há espaço para as centrais sindicais em nosso ordenamento jurídico, diante da inadmissibilidade de pluralismo sindical, sendo essa a posição, entre outros, de Eduardo Gabriel Saad, em “Constituição e direito do trabalho” (1989). Outros sustentam que as centrais não integram o sistema confederativo.

Somente para ressaltar a polêmica existente, salientamos que foram ajuizadas duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (nº 3.761 e 3.762) (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2006) perante o STF, quando se tentou regulamentar a questão das centrais sindicais através da Medida Provisória nº 293/2006¹⁶, tendo sido essa ação arquivada por perda do objeto, não nos olvidando, da ação acima citada que ainda pende de julgamento (ADI 4067).

Dentre as questões levantadas nestas ações relativas a citada alhures medida provisória, alega-se que a Constituição Federal de 1988, ao regulamentar o art. 511 da CLT, não faz alusão às centrais sindicais. Assim, inseri-la no ápice da pirâmide sindical, seria afrontar à opção do legislador constituinte de 1988, sendo um ato dotado de manifesta inconstitucionalidade.

Na visão de Arnaldo Süssekind, “a posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é, no mínimo, extravagante.” (2001, p. 388) Entende o autor que as centrais sindicais não integram o sistema confederativo previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, face ao princípio da unicidade sindical, conforme dito em capítulo anterior.

Mas, afinal, as centrais sindicais são compatíveis com o modelo sindical brasileiro? Não há consenso entre os doutrinadores. Alguns entendem serem incompatíveis as centrais sindicais com o ordenamento jurídico brasileiro, pois confrontariam diretamente o modelo estabelecido pela Constituição Federal, a exemplo de Eduardo Gabriel Saad (2009, p. 266) e outros como Couto Maciel (*apud* FRANCO FILHO, 1998, p. 122), que entende que ao assegurar-se a liberdade de associação em seu artigo 8º, a Carta Maior concretiza a existência das centrais sindicais.

¹⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Mpv/293.htm. Acessado em: 12 mar. 2021.

Segundo o entendimento de Brito Filho (2009, p. 112), a lei do reconhecimento das centrais sindicais não teve por objetivo o reconhecimento de tais entidades, pois o modelo adotado pelo Brasil é rígido no que diz respeito à organização sindical, só podendo existir uma entidade sindical quando respeitadas a unicidade sindical e a representação de categoria, não sendo as centrais sindicais compatíveis com o modelo de organização sindical brasileiro.

Da mesma forma entende Arnaldo Süssekind (1996, p. 1130), sustenta que, por possuir natureza de associação civil, não possui natureza sindical, não existindo, portanto, como entidade sindical. Embora não integrem o sistema confederativo e não possuam prerrogativas das entidades sindicais, possuem as centrais sindicais um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores (2009, p. 112).

Ao nosso sentir, as centrais sindicais aparecem como associações civis que não precisam respeitar o preceito constitucional da unicidade, já que essa exigência se restringe às entidades sindicais devidamente registradas no Ministério do Trabalho e Emprego e não às associações não sindicais. Suas atividades não se confundem com as respaldadas aos entes confederativos, ou seja, não possuem legitimidade para negociar instrumentos coletivos, instaurar dissídios coletivos ou representar categorias inferiores, pois estes atributos já são próprios às federações e confederações.

As centrais sindicais significam um avanço na democracia contemporânea, mas da forma como estabelecida pela Lei nº 11.468/2008 estão em contrassenso com o modelo confederativo, ao princípio da unicidade sindical posto na Constituição Federal de 1988 e somente são pertinentes, atuantes ou efetivas no modelo de liberdade sindical plena como veremos nos contornos a seguir do tópico subsequente.

Por isso, não concordamos com o modelo sindical residual totalitário do Brasil e mais descabido é nesse modelo existir a outorga de personalidade jurídica sindical a centrais sindicais como realizado de forma distante ou avessa a liberdade sindical, que temos no mundo e mesmo com nossa liberdade sindical limitada em face da unicidade exigida pela Constituição Federal, restando o “sistema de centrais” balizado pela Lei nº 11.648/2008, incompatível com nosso sistema confederativo e também com a plena liberdade sindical, ausente em nosso modelo.

6.4 O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E AS CENTRAIS SINDICAIS

A liberdade sindical como princípio básico do direito sindical e das relações sindicais no plano objetivo e subjetivo já foi amplamente alhures tratado nesse estudo.

Agora, porém, é mister que a liberdade sindical seja rememorada, no entanto, sob ótica ou correlação às centrais sindicais.

Nesse aspecto importante menção e comparativo aos sistemas existentes na América do Sul, onde há bastante a ser aprendido para a melhoria do nosso sistema.

O problema central está em medir o grau de desenvolvimento da liberdade sindical nos seus países, tarefa que é viável a partir de mais de uma diretriz dentre as diversas que se colocam para o observador.

A liberdade sindical no sentido individual traça o prisma da verificação do direito de que dispõe cada indivíduo, para filiar-se ou desfiliar-se de uma organização sindical e sob esse aspecto caberia ver se no direito sindical latino-americano é garantida a cada indivíduo essa específica faculdade.

Outro ângulo metodológico cognitivo do problema, mais amplo e até mesmo prioritário diante do anterior, é a liberdade de organização, que não se confunde, embora seja efetivada, pela liberdade de ação sindical, e que por sua vez se desdobra em vários planos relacionais do sindicato, frente ao Estado, frente ao empresário, frente aos partidos políticos e frente às demais organizações sindicais.

Com efeito, essa liberdade sindical fica mais evidenciada como destaca Amauri Mascaro Nascimento (1993, p. 257) quando maior é o nível de afastamento da intervenção do Estado na organização sindical restando, maior a liberdade sindical, mas para ele, o que caracteriza a maioria dos modelos existentes na América do Sul é uma dimensão que assume proporção das mais significativas em termos de autonomia sindical latino-americana, conhecida que é pela predominância de posicionamentos heterônomos, que de certo modo comprometem a possibilidade de reconhecimento da plena realização da liberdade sindical, mas, reconheça-se, há transformações que não podem ser ignoradas e preteridas; daí porque ao lado de posturas conservadoras devem ser valorizados outros enfoques também. O ponto central que este aspecto da questão oferece é a necessidade de deter a ação do Estado sobre os sindicatos.

A autonomia intrínseca da organização sindical, deixa em evidência o grau de liberdade existente no relacionamento dos sindicatos entre si, de finalidade evidente afastada de qualquer monopólio, o que nos volta a refletir acerca da questão da unicidade, da unidade

ou da pluralidade sindical, variações essas que não permitiram ainda a superação de dificuldades identificadas em casos específicos que não constituem a maioria.

Importante consideração nesse prisma é de Guillermo Cabanellas de Torres (1984, p. 111) que consagra que as origens da associação sindical na América Latina são vinculadas em grande parte a uma concessão do Estado.

Na América do Sul as organizações sindicais não tiveram, na mesma dimensão da Europa, uma tradição de luta e de combatividade, no caso sul-americano é a lei elaborada pelo Estado a principal forma de regulamentação das relações de trabalho, que vincula os sindicatos ao Estado atribuindo-lhes o exercício de funções delegadas pelo poder público, que superdimensiona o sindicalismo assistencial em detrimento do sindicalismo negociado e reivindicatório, que submete a criação de sindicatos à autorização discricionária do Estado, que dificulta a autotutela sindical, não mais correspondem às aspirações atuais, uma vez que, vem sendo substituídas, como decorrência da valorização do processo inspirado no princípio democrático como forma superior de convivência política, pelas teses consubstanciadas nas Convenções nº 87, 98 e 154, da Organização Internacional do Trabalho.

Com isso os postulados centrais, da livre criação de sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, a proibição da influência do poder público na organização sindical, a liberdade de fundação de entidades sindicais de grau superior, a proteção dos sindicatos e de seus dirigentes contra atos antissindicais e o fomento da convenção coletiva de trabalho, devem ser as bandeiras levadas à concreção pela liberdade sindical plena, com a substituição do sindicalismo tradicional pelo moderno.

Amauri Mascaro Nascimento (1993, p. 259) sustenta que a substituição do sindicalismo tradicional pelo moderno na América do Sul não está concluída e depende da remoção de obstáculos que dificultam a sua normal evolução, em especial os problemas de ordem econômica, a inflação e o endividamento externo que acabam por afetar consideravelmente a qualidade de vida dos povos da América do Sul, porém ele mesmo reconhece que houve avanços expressivos e que passam a ser demonstrados, por ele tomando por base a influência da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho na modificação dos modelos de organização sindical, os critérios existentes para a criação de sindicatos, os índices de sindicalização, os tipos de organizações, o problema da unicidade ou pluralidade sindical e as garantias de liberdade sindical.

Desses países analisados no citado artigo do reverenciado autor, destacamos na linha disposta por Mascaro Nascimento (2009, p. 260-261) que a Convenção nº 87, da

Organização Internacional de Trabalho, foi ratificada pela Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Guatemala, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. Assim, a maioria dos países sul-americanos segue o princípio da liberdade sindical em suas principais dimensões, a liberdade de criar sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, a autonomia de administração dos sindicatos sem a intervenção do Estado, o direito de fundar federações e confederações, o direito de filiação dos sindicatos a organizações estrangeiras ou internacionais e a liberdade individual de filiação ou desfiliação sindical.

O Uruguai desenvolveu a experiência de não legislar sobre organização sindical, negociação coletiva e greve, de modo que a Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, é a norma básica que fixa as diretrizes observadas. Assim, o modelo uruguaio é o da desregulamentação legal do direito do trabalho, assim entendida a ausência de normas jurídicas fixadas pelas leis de direito interno.

Mascaro Nascimento (2009, p. 260-261) destaca que em informe publicado na *Série Relaciones de Trabajo*, nº 66, a Organização Internacional do Trabalho sublinha que o Uruguai é o único país da América Latina, e um dos poucos do mundo, em que as relações coletivas de trabalho se desenvolvem sem que praticamente exista um marco normativo, excetuadas algumas disposições de importância menor. No caso, do país vizinho, as principais normas que regem as relações coletivas de trabalho no Uruguai são dois convênios da OIT (nº 87 e 98) e um artigo da Constituição Nacional que consagra os direitos de sindicalização e greve, embora silenciando sobre o direito de negociação coletiva.

Nesse enfoque vale o destaque que o Brasil em sua Constituição Federal de 1988, consagrou alguns princípios, dentre os quais, a livre criação de sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado e a proibição de intervenção ou interferência do Estado na organização sindical.

No entanto, a criação de centrais ou uniões sindicais é em alguns casos absolutamente autônoma e não subordinada ao Estado, o que se vincula totalmente a discussão ou união desse tema com o da liberdade sindical.

No Brasil, mesmo antes da Lei nº 11.648/2008, existiam as centrais sindicais, por exemplo, a CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), a CUT (Central Única dos Trabalhadores), a USI (União Intersindical Independente) e a FS (Força Sindical), que foram instituídas independentemente de qualquer tipo de registro no Ministério do Trabalho ou outro órgão estatal, pois, a Constituição brasileira de 1988 (art. 8, I) dispõe que para a fundação de

sindicatos, federações e confederações é necessário registro no órgão competente, silenciando quanto aos registros de centrais sindicais.

Por isso nossa crítica que a Lei das Centrais Sindicais é inócua, inconstitucional, não resolveu qualquer questão de representatividade, tutela coletiva e detém nítido caráter econômico, para alçar essas, antes sem acesso, ao grande volume econômico da contribuição sindical até novembro de 2017 de cunho obrigatório (passando a ser facultativo com a vigência da Lei nº 13.467/2017).

Outros países da América do Sul, segundo Nascimento (2009, p. 260-261), como o Peru, já estabelecia em sua Constituição de 1979 no artigo 51, declara que o Estado reconhece aos trabalhadores o direito de sindicalização sem autorização prévia. Na Argentina (Lei nº 23.551, de 1988) as associações com personalidade gremial são as únicas chamadas a exercer a ação sindical e a adquirem ou perdem em consequência da sua representatividade. Essa associação exclui as outras inscritas perante a autoridade administrativa.

Desse modo, segundo o mesmo doutrinador existem dois tipos de organização, as dotadas de personalidade sindical, e que em decorrência têm o direito de representação da categoria, e as não investidas dessa atribuição.

Ele cita que a Venezuela (*Ley de Trabajo*, 1975) os fundadores do sindicato remetem ao inspetor do trabalho relação dos seus nomes e cópia da ata constitutiva da entidade acompanhada de um exemplar dos estatutos. A criação do sindicato depende de decisão favorável dos inspetores, caso em que a associação será inscrita em livro de registro, obtendo certificado de inscrição. Se o pedido for negado, cabe apelação para a Corte Federal e de Cassação. A inscrição da organização sindical a investe de personalidade sindical para representar os trabalhadores do seu âmbito de atuação. Essa investidura não se confunde com a aquisição de personalidade jurídica que é conseguida de acordo com as disposições do Código Civil aplicáveis a toda associação. Exigem também a inscrição da associação para a aquisição da personalidade sindical, entre outros países, a Bolívia (Lei do Trabalho, art. 99) e a Colômbia.

Como se vê, com exceção do Uruguai, na América do Sul, ainda é excessiva a presença do Estado na vida sindical. Todavia, a situação nos parece de transição a partir do novo regime orgânico sancionado e suas medidas inovadoras situadas numa perspectiva de maior espaço para a autonomia sindical, apesar da dissociação entre as centrais sindicais que se aderem muito melhor ao regime da pluralidade do que o da unicidade sindical e da nossa divisão por categorias econômicas e profissionais.

A Constituição do Brasil de 1988 ao nosso sentir não rompeu com as leis, de inspiração corporativista, que ainda submetem a organização sindical ao controle administrativo, pois, não é crível ver tal evolução somente com a Lei nº 11.648/2008, sendo que há antinomia entre ela e o sistema constitucional e antinomia maior com o princípio da liberdade plena sindical da convenção nº 87 da OIT.

Portanto, o modelo de centrais sindicais, ao nosso sentir, estaria alinhado com o princípio da liberdade sindical se mantida sua criação por ato volitivo e espontâneo dos empregados ou entidades sindicais, sem a necessidade da normatização pela Lei nº 11.648/2008, e se fosse expungido de nosso sistema a unicidade sindical e juntamente com ela a representatividade obrigatória, elementos esses que violam frontalmente a liberdade plena e torna a regulamentação dada pela citada lei, um caráter econômico, egoístico e contraproducente a tutela da coletividade.

A seguir para corroborar o acima exposto veremos a estrutura sindical de alguns países, tidos como desenvolvidos, com o fito de verificar essa liberdade sindical e sua estrutura ligada ao modelo das centrais sindicais.

6.5 A ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL ESTRANGEIRA

A atividade sindical pelo mundo, tem sua essência erigida do mesmo ponto, qual seja, os mesmos ideais de luta pelos interesses dos representados, porém, acaba por apresentar características próprias em cada sistema jurídico. A liberdade sindical aqui tão falada e debatida nesse trabalho para a livre atuação e organização dos sindicatos ocorre com mais frequência nos países em que os direitos humanos e o sistema de tutela jurídica da atividade sindical são mais concretos e efetivos.

Por outro vértice, aqueles sistemas jurídicos fundados na regra da unicidade sindical, verifica-se, em muitos casos, que o Estado acaba por definir as formas de financiamento dos sindicatos, até porque esses acabam por cumprir funções delegadas do poder público mediante prerrogativas estabelecidas em lei. Nesse sistema é muito comum, também, a imposição de contribuições a filiados e não-filiados aos sindicatos de forma indistinta.

Já nos sistemas jurídicos em que vige a pluralidade sindical, vislumbra-se um grau maior de liberdade das associações sindicais, inclusive no que tange à forma de financiamento, cujas modalidades de contribuição, muitas vezes, são definidas pelos próprios

sindicatos sem haver interferência estatal a respeito, sendo comum e de ampla atuação as centrais sindicais nesse modelo, do que no anterior.

Desde já é mister aclarar que apesar dos prejuízos a liberdade sindical e a auto-organização do sistema, a simples adoção do modelo de unicidade sindical não está necessariamente presente em Estados antidemocráticos, mesmo porque a concorrência indiscriminada entre os sindicatos pode ser nociva aos interesses de trabalhadores e empregadores. Da mesma forma, a atuação do Estado à respeito não pode ser todo refutada, pois a efetiva democracia requer do poder público a defesa dos direitos fundamentais. Ou seja, a tutela estatal à atividade sindical é necessária, desde que assegurado aos sindicatos a liberdade de exercerem, nos limites da legalidade, suas atividades representativas.

Assim buscando caminhar por modelos de alguns países desenvolvidos, passaremos pelo modelo sindical atual italiano, espanhol, português e dos Estados Unidos.

Destarte, damos início pela Itália, onde a liberdade sindical pode ser verificada no modelo sindical posterior a Segunda Guerra Mundial, momento em que se observa reação, ocorrida em certos países, às concepções sindicais intervencionistas e corporativas.

Justamente nessa vereda que o direito italiano foi renovado a partir de 1943, tendo havido em 1945 a criação da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) em congresso realizado na cidade de Nápoles, tendo os sindicatos alçado a posição de pessoa jurídica de direito privado, que resultou na plena liberdade da criação de entidades sindicais em qualquer nível, com a conseqüente extinção do sistema de categorias, substituído pelo conceito de interesse coletivo que permitiu maior flexibilidade nas negociações coletivas. Essas alterações originaram a criação dos contratos coletivos de direito comum, a aplicação das cláusulas do contrato coletivo aos sócios ou associados do sindicato, sendo a extensão das cláusulas aos não-sócios por extensão ou adesão.

No sistema italiano pós-Segunda Guerra, a elaboração dogmática do princípio da autonomia privada coletiva tem fundamento no sistema das negociações coletivas, na liberdade de criar comissões de trabalhadores nas empresas, na legitimidade para negociar em qualquer nível sindical, inclusive de comissões de empresa, no reconhecimento das entidades sindical em nível privado, não mais estatal, no reconhecimento como ato interpartes como requisito suficiente para a negociação entre patrões e empregados, na existência de sindicatos de fato ao lado de sindicatos com personalidade jurídica, na contribuição sindical devida apenas pelos filiados ao sindicato, na plena liberdade do exercício do direito de greve com restrições apenas nas atividades essenciais e públicas, na instituição de uma comissão de

juristas autônomos, cuja função seria opinar sobre greves, sem prejuízo da atuação do Procurador-Geral da República para coibir abusos e na punição da prática de atos antissindicais, dentre outras medidas que marcaram esse novo modelo voltado para a liberdade sindical, como bem elucidada Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 648).

Gino Giugini (1991, p 47), ensina que o artigo 39 da Constituição italiana¹⁷, consagra que a organização sindical é livre não podendo ser imposto a eles outra obrigação senão a de seu registro junto a órgãos locais ou centrais, segundos as normas da lei, sendo condição para o registro que os estatutos dos sindicatos sancionem um regulamento interno, baseado na democracia, pois, a Constituição italiana atribui à liberdade sindical o caráter de direito subjetivo público em face do Estado com o fito de coibir a atuação estatal em face dos indivíduos, não se esgotando com a garantia ante o Estado, mas também nas relações intersubjetivas de caráter privado pode ser ela afrontada o que também se revela na face relacionada a liberdade sindical nas relação entre trabalhadores e empregadores, bem como entre os sindicatos, foi posteriormente tutelada pela Lei nº 300, de 20 de maio de 1970 – Estatuto dos Trabalhadores.

Referido estatuto assegura (em seu artigo 14) o direito de associação e de atividade sindical entendidos como o direito de constituir associações sindicais, de filiar-se e de praticar atividade sindical garantido a todos os trabalhadores no interior dos locais de trabalho. Há também disposição expressa com relação a atos antissindicais de cunho discriminatório que podem ser veiculados por meio de cláusulas de segurança sindical, sendo nulo qualquer acordo ou ato jurídico que subordine a contratação de trabalhador à filiação ou desfiliação a determinada associação sindical, bem como qualquer prejuízo durante a relação contratual de trabalho por conta da condição de filiado a sindicato ou pela prática de atividades sindicais como greve, por exemplo.

Com relação ao financiamento do sistema, o mesmo estatuto, no artigo 26, em sua redação original, tratava especificamente do desconto de contribuição em benefício do sindicato, tanto para as hipóteses em que essa era instituída em contrato coletivo como naquelas em que o trabalhador, ainda que não abrangido pelo instrumento coletivo, optasse voluntariamente em recolhê-la. Os parágrafos segundo e terceiro, contudo, foram revogados a partir de referendo realizado no ano de 1995, restando, pois, o reconhecimento do direito dos sindicatos em receberem contribuições sindicais, respeitado o princípio da liberdade sindical.

¹⁷ Constituição Italiana. Disponível em: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf. Acessado em: 02 abr. 2021.

E justamente para preservar essa liberdade, há também disposição expressa que veda a constituição e o financiamento das entidades sindicais profissionais pelos empregadores, nos termos do artigo 17 do Estatuto, pois, com isso objetiva-se obstar a criação de sindicatos descompromissados com os interesses dos seus representados.

A Espanha é outro exemplo de liberdade sindical com o sistema da pluralidade, isso porque a Constituição espanhola de 1978¹⁸, promulgada pelo Rei Don Juan Carlos, assegura a todos o direito de sindicalizar-se livremente, podendo a lei limitar ou excepcionar tal direito aos militares e aos funcionários públicos.

A mesma norma ápice assegura o direito de não ser obrigado a filiar-se a determinado sindicato, espécie de liberdade sindical negativa. A liberdade sindical abrange, segundo o texto constitucional, o direito de fundar sindicatos, de filiar-se a eles ou de concorrer para a ocupação de seus cargos, assim como o direito dos sindicatos de formar confederações, organizações sindicais internacionais ou, ainda, afiliar-se às mesmas (artigo 28. 1).

Verifica-se, pois, que o modelo sindical espanhol pós-governo franquista busca se apresentar com as cores de um regime democrático propício à efetivação da liberdade sindical.

O texto constitucional assegura aos trabalhadores e empregadores tanto o direito de filiar-se quanto o direito de não ser obrigado à tanto, o que, em um primeiro momento, afasta cláusulas de segurança sindical como a *closed shop* e a *union shop*, tal qual como o modelo italiano. A relação de trabalho nesse país é regulada pelo Estatuto dos Trabalhadores (Lei nº 8/80), cujo texto também regula o procedimento de negociação coletiva. O regime sindical espanhol é objeto da Lei Orgânica de Liberdade Sindical – LOLS (Lei nº 11/85, alterada em parte pela Lei nº 14/94¹⁹) que na mesma linha do texto constitucional, assegura a todos os trabalhadores o direito de sindicalizar-se livremente para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais. Com relação aos empregadores, o legislador infraconstitucional faz remissão à Constituição espanhola e aos tratados internacionais subscritos pelo país que acabam por reconhecer-lhes o mesmo direito (artigo 1º).

¹⁸ Constituição da Espanha. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acessado em 02 abr. 2021.

¹⁹ Lei Orgânica de Liberdade Sindical. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>. Acessado em: 02 abr. 2021.

A liberdade sindical compreende os direitos de fundar sindicatos sem prévia autorização, suspender suas atividades ou, ainda, extingui-los; o direito de filiação do trabalhador ao sindicato que escolher, devendo apenas respeitar seus estatutos e desfiliar-se do que estiver filiado, não podendo ser obrigado a se filiar a determinado sindicato; o direito dos filiados de eleger livremente seus representantes; e o direito de atividade sindical.

As entidades sindicais, outrossim, no exercício da liberdade sindical, têm o direito de elaborar seus estatutos, organizar sua administração interna e formular seus programas de ação; constituir federações, confederações e organizações internacionais, assim como filiar-se às mesmas; não serem extintas, salvo decisão judicial decorrente de práticas ilícitas; além do pleno exercício da atividade sindical dentro e fora das empresas (LOLS, artigo 2º).

A aquisição da personalidade jurídica e plena capacidade de atuação pelos sindicatos depende de depósito dos estatutos em repartição pública, que por sua vez dará publicidade ao ato para fins de impugnação (LOLS, artigos 4º.1, 4º.4 e 4º.6).

A legislação também estabelece critérios para auferir o sindicato mais representativo, requisito necessário para atuar perante a administração pública, para realizar negociação coletiva, para atuar em juízo e para prática de outras funções correlatas (LOLS, artigos 6º e 7º).

Em breve síntese, na segunda metade do século XX, em um primeiro momento, verifica-se o surgimento de centrais sindicais clandestinas, persistindo uma situação não-oficial de evolução do sindicalismo.

No que tange a organização sindical, como chancela Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 649-650), há três níveis espaciais: os sindicatos mais representativos em nível de Estado, em nível de Comunidade Autônoma e em âmbito territorial e funcional específico. Tendo sido ratificadas as Convenções nº 87 e nº 98 da OIT, adota-se o sistema de pluralidade sindical, cuja realização prática apresentou problemas, semelhantemente ao que ocorreu na França, quanto à escolha do sindicato mais representativo. Porém, no sistema espanhol, com as críticas de alguns juristas, adota-se a figura da irradiação da representatividade dos níveis maiores para os menores. Pelo conceito de irradiação, será mais representativa a organização de primeiro ou segundo grau que se filia a uma organização sindical mais representativa em nível estatal.

Os atos antissindicais também são coibidos de forma específica. A Lei Orgânica de Liberdade Sindical coíbe as práticas discriminatórias decorrentes de filiação ou não a determinado sindical, bem como as decorrentes da participação em atividades sindicais, sendo

assegurado o direito de ação ao trabalhador e aos sindicatos para combatê-las (artigos 12 e 15).

A autonomia dos sindicatos profissionais também foi tratada pelo legislador espanhol. Na linha da Convenção nº 98 da OIT, há disposição expressa vedando a ingerência dos empregadores sobre a atividade sindical profissional, inclusive pela criação de sindicatos de fachada.

Nesse sentido, considera-se contrário ao princípio da liberdade sindical a constituição de sindicatos dominados ou controlados por um empregador ou uma associação empresarial, bem como sustentar economicamente tal entidade ou demais sindicatos já existentes com o mesmo propósito de controle (LOLS, artigo 13, 2ª parte).

Com relação ao financiamento dos sindicatos, Sergio Pinto Martins (2004, p. 36) é esclarecedor ao explicar que da leitura do artigo 11 da LOLS, é possível perceber que o legislador espanhol diferenciou duas modalidades de contribuição. Além da contribuição sindical a ser paga somente pelos trabalhadores filiados ao sindicato, tratou também de da contribuição de solidariedade a ser custeada tanto pelos trabalhadores filiados quanto pelos não-filiados ao sindicato, desde que beneficiados pela negociação coletiva desenvolvida pela entidade sindical. A legislação autoriza aos sindicatos, pois, através de convenção coletiva, instituir constituição intitulada cânon econômico, a ser descontado pelos empregadores dos salários dos trabalhadores contratados em benefício do sindicato profissional. Trata-se de contribuição a ser custeada pelos trabalhadores abrangidos pelo instrumento oriundo da negociação, sendo assegurado, contudo, ao trabalhador o direito de manifestar-se expressamente a respeito.

O Tribunal Constitucional Espanhol, julgando o processo nº 98/1985 (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPANÑA, 1985), analisou o projeto de lei que resultou na LOLS a partir da Constituição espanhola, art. 28.1 e das Convenções nº 87 e nº 98 da OIT, tendo expressamente declarado a constitucionalidade da contribuição cânon econômico, pois, referida contribuição destina-se única e exclusivamente a compensar os custos com a negociação, igualmente, ainda que o cânon atinja a todos os trabalhadores, para evitar violação ao princípio da liberdade sindical, remete-se à vontade individual de cada trabalhador quanto ao desconto.

Segundo Martins (2004, p. 37), o empregador, a partir da autorização do trabalhador, estará obrigado a proceder ao devido desconto de contribuição em benefício do sindicato profissional indicado. Trata-se, portanto, de direito do sindicato condicionado à

prévia autorização do trabalhador. Quando autorizado, o empregador passa a estar obrigado a tanto. A recusa do empregador em proceder ao desconto e remeter os valores ao sindicato profissional pode ser configurada como prática antissindical, bem como ofensa à liberdade sindical, ao passo que representa obste direito à atuação dos sindicatos, possibilitada pelos recursos oriundos das contribuições pagas pelos filiados. A tutela da contribuição sindical, inclusive, é composta por dispositivo específico que veda a penhora dos recursos correspondentes (LOLS, artigo 5º.3).

Agora, caminhamos pelo modelo sindical de Portugal, o qual por sua Constituição, aprovada e decretada pela Assembleia Constituinte em 2 de abril de 1976, cujo texto já passou por sete revisões, a última ocorrida no ano de 2005²⁰, em seu artigo 55 reconhece expressamente aos trabalhadores a liberdade sindical como condição e garantia da construção da união para defesa dos seus direitos e interesses, apregoando a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais, o direito de exercício de atividade sindical na empresa.

Ademais, o legislador constitucional também fez menção ao processo democrático na organização e gestão dos sindicatos dos trabalhadores, mencionando a necessidade de eleições periódicas sem qualquer interferência, seja do Estado, seja dos empregadores. Aos sindicatos cabe a realização de negociações coletivas nos termos da lei, cujo texto estabelecerá regras pertinentes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas (artigos 55 e 56 da Constituição portuguesa).

Não obstante, as relações de trabalho em Portugal passaram a ser reguladas pelo Código do Trabalho (Lei nº 99/03)²¹, cujo texto, dentre outras matérias, busca regular a atuação sindical a partir da ideia de liberdade sindical delimitada pela Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sistema, a autonomia e a independência das entidades sindicais dos trabalhadores são devidamente tuteladas, sendo vedada a interferência do Estado e dos empregadores, aos quais não é permitido, individualmente ou por meio das suas associações,

²⁰ Constituição da República de Portugal. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acessado em: 02 abr. 2021

²¹ Código do Trabalho Português. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html. Acessado em 02 abr. 2021.

promover a constituição, a manutenção, o financiamento ou o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos. Entretanto, não obstante tenha sido assegurado a autorregulamentação, eleição e gestão a partir dos estatutos, a aquisição de personalidade jurídica foi condicionada ao registro dos referidos estatutos perante o ministério responsável pela área laboral (Código do Trabalho, artigos 452, 480 e 483).

O Código do Trabalho português também assegura expressamente aos empregadores o direito de constituir associações (federações, uniões e confederações), com independência e autonomia ante o Estado (artigos 506 e 507).

Os atos antissindicais são coibidos. Cláusulas como a *closed shop* e *union shop* são expressamente vedadas. Especificamente, é considerado nulo todo o acordo ou ato que vise subordinar o emprego do trabalhador à condição de filiação ou não a determinada associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito; bem como despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical (Código do Trabalho, artigo 453).

Aos trabalhadores, assegura-se expressamente o direito de constituir associações sindicais (sindicatos, federações, uniões e confederações) em todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses. O trabalhador, contudo, só poderá se filiar a um único sindicato que corresponda a sua categoria, sendo-lhe vedado filiar-se a sindicatos diferentes que representem a mesma atividade ou profissão. Não há, contudo, uma obrigação de filiação, podendo, inclusive, o trabalhador filiado requerer sua desfiliação de determinada entidade sindical (Código do Trabalho, artigos 475 e 479). Pode-se perceber que o trabalhador, no caso da existência de mais de um sindicato representante da categoria, poderá livremente escolher a qual deles se filiará.

Com relação às contribuições sindicais, nos termos do Código do Trabalho, não há a figura do imposto sindical, pois, as contribuições destinadas ao sindicato têm como fonte a negociação coletiva ou a autorização expressa pelo trabalhador, sendo vedado ao empregador qualquer ato que implique obstáculo ao devido desconto e repasse dos valores à entidade sindical destinatária (Código do Trabalho, artigo 494).

Ao trabalhador é assegurado tanto o direito de não ser obrigado a contribuir para com sindicato a que não seja filiado quanto o de revogar a autorização de desconto da

contribuição respectiva. Da mesma forma, o trabalhador que contribui para com determinada entidade sindical não poderá sofrer qualquer espécie de discriminação ou prejuízo por conta de tal conduta. O não pagamento da contribuição, outrossim, não poderá resultar-lhe em prejuízo (Código do Trabalho, artigos 492, 493 e 495).

O modelo norte-americano, especificamente falamos dos Estados Unidos da América, é semelhantemente ao ocorrido na Europa, no final do século XIX, tanto o Legislativo quanto o Judiciário norte-americanos atuavam de forma a obstar a livre organização dos trabalhadores por meio dos sindicatos. Esse quadro, contudo, começou a ser revertido a partir da edição de alguns instrumentos normativos na primeira metade do século XX.

Definitivamente, a formação histórica das relações entre empregado e empregador no sistema trabalhista americano está embasada na negociação coletiva, cuja efetivação se deu a partir da elaboração de instrumentos destinados a proporcionar às partes negociantes certa condição de igualdade.

Como instrumentos normativos mais importantes, citamos conforme, Gugel (1994, p. 52-55), a *Clayton Act* de 1914, que trata de questões atinentes ao exercício do direito de greve e ao contrato de trabalho; a *Railway Labor Act*, de 1926, versando sobre a negociação coletiva na área de transporte e sobre a criação do *National Mediation Board* (Conselho Nacional de Mediação); a *Norris-LaGuardia Act*, de 1932, que objetivou impedir que as cortes federais legalizassem, com suas decisões, a greve e os piquetes, além de declarar a ilegalidade de eventual proibição de sindicalização; a *Taft-Hartley Act*, de 1937, que qualificou como ilegais determinadas condutas sindicais, propiciou aos estados a criação de leis sobre trabalho, bem como criou o *Federal Mediation and Conciliations Service* para resolver disputas laborais. Ainda, em 1959, a *Landrum-Griffin Act* que estabeleceu os direitos dos sindicalizados, acrescentando ao rol da *National Labor Relations Act* outras práticas trabalhistas consideradas ilegais.

Siqueira Neto (2000), expressa que, com o *Wagner Act* (1935), reafirmaram-se a liberdade sindical e a negociação coletiva mediante a instituição da representação oficial dos trabalhadores pelos sindicatos, da introdução do conceito de práticas desleais (*unfair labor practices*) e da criação do *National Labor Relations Board* (Conselho Nacional das Relações de Trabalho), órgão vinculado à administração pública federal, cuja natureza jurídica é de agência reguladora.

Gugel (1994, p. 52-55) notadamente acrescenta que o *National Labor Relations Board*, como as demais agências reguladoras, tem por função suprimir as carências legislativas próprias do modelo jurídico norte-americano formado por leis, em regra, genéricas e carentes de regulamentação específica. Compete também ao *Board*, dentre outras funções, determinar os sindicatos que podem realizar negociações coletivas, dirimir questões de representação sindical, bem como atuar contra práticas contrárias à Lei Nacional do Trabalho.

Percebe-se certo avanço do movimento sindical norte-americano na primeira metade do século XX, ao passo que o Estado buscou estabelecer mecanismos que assegurassem a livre negociação entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e os empregadores. Trata-se da formação de um sistema no qual a intervenção governamental sobre as cláusulas do contrato de trabalho é mitigada, atribuindo-se aos sindicatos e empresários maior liberdade no processo de negociação. Entretanto, ainda que presente ampla liberdade de negociação, o princípio da liberdade sindical não restou incólume, pois os sindicatos, nas negociações coletivas, passaram a adotar mecanismos de sindicalização obrigatória por meio das chamadas cláusulas de segurança sindical.

Argumentou-se que a adoção de cláusulas de filiação compulsória, tais como *closed shop*, *union hiring hall*, *union shop* e *agency shop*, seria a única forma de os trabalhadores gozarem os benefícios alcançados pelo sindicato na negociação coletiva. Algumas dessas cláusulas, não obstante, foram afastadas por intervenção estatal. A *Taft-Hartley Act* tornou a *closed shop* ilegal. Concomitantemente, o *National Board* posicionou-se no sentido de que qualquer acordo que contivesse previsão a respeito da filiação ao sindicato como requisito para obtenção de emprego seria considerado inválido. Referido Conselho também editou alguns regulamentos destinados a combater tal cláusula, sem sucesso, contudo, pois afastados posteriormente pela Suprema Corte, sob o fundamento de que o Conselho teria extrapolado seus poderes regulatórios. Como o Congresso Nacional não editou legislação a respeito, acordos negociados com base na *closed shop* e no *hiring-hall* persistiram, tudo conforme a lição de Gugel (1994, p. 65-71).

Sergio Pinto Martins (2004, p. 38) assevera que a *Wagner Act* teria permitido a inserção em contratos coletivos da cláusula *agency shop*, objetivando abranger aos trabalhadores não filiados. A *Taft-Hartley Act*, por sua vez, teria proibido a cláusula *union shop*. Os Estados que adotaram o direito ao trabalho (*right to work*) passaram a importar a cláusula *agency shop* como forma de compensar a perda da *union shop*. Referido texto

normativo, ainda, teria autorizado o desconto das contribuições nos salários dos trabalhadores (*checkoff*), desde que previamente autorizado por escrito pelos mesmos.

Gugel (1994, p. 65-71), arremata que, efetivamente, os sindicatos passaram a viabilizar as negociações coletivas através da cláusula *agency shop*, para então vincular o trabalhador não filiado que teria que contribuir perante o sindicato para permanecer no empregado. Em 1963 a Suprema Corte considerou legal a negociação pela *agency shop* em qualquer estado, desde que inexistente previsão legal em contrário, sob o fundamento de que *agency* e *union shop* teriam a mesma natureza (ambas não implicariam obrigação de filiação) e permitiriam que o sindicato recebesse suas taxas pelos serviços prestados.

Dessa forma, em arremate a esse capítulo, como visto, a liberdade sindical quanto mais ampla, mais concreta, menor ou ausente é a intervenção do Estado, especialmente na organização da estrutura sindical e, diante disso, vê-se que as centrais sindicais, somente combinam ou integram com perfeição aos modelos da liberdade sindical na vertente da pluralidade, pois, aqueles sistemas jurídicos fundados na regra da unicidade sindical, verifica-se, em muitos casos, que o Estado acaba por definir as formas de financiamento dos sindicatos, o modelo ou a estrutura (confederativo, como é o caso do Brasil), a representatividade obrigatória por categoria, face a clara intenção de utilizar esses atores sindicais como cumpridores de funções delegadas do poder público, ou do poder partidário político, mediante prerrogativas estabelecidas em lei.

Já nos sistemas jurídicos em que vige a pluralidade sindical, destacamos de maneira especial a Espanha com uma lei própria sobre Liberdade Sindical e Portugal, vislumbra-se um grau maior de liberdade das associações sindicais, inclusive no que tange à forma de financiamento e ao modelo ou estrutura sindical que acaba sendo organizada ou construída de acordo com os interesses dos sindicatos.

Dessa forma, etiologicamente a unicidade sindical é inversamente proporcional à liberdade sindical necessária para se ter em uma estrutura sindical as centrais sindicais, ente de características gerais, amplas e ao mesmo tempo de aglutinação de interesses gerais dos trabalhadores, sendo, imiscível a unicidade sindical do nosso modelo com a imposição legal das centrais sindicais.

7 A INCONSTITUCIONALIDADE DO RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTIDADES SINDICAIS

Apesar da existência da ADI 4067 ajuizada pelo Partido Democratas (DEM) identificada pelo número 0001627-72.2008.1.00.0000 e distribuída em 2008, temos que essa ainda não teve seu julgamento concluído, como se extrai na data atual do sítio do Supremo Tribunal Federal (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2008), além do que a discussão que paira, na indigitada ação, não versa sobre sua inconstitucionalidade face ao princípio da unicidade sindical, mas sim, perquire a temática quanto a inconstitucionalidade da lei ao destinar parte da contribuição (naquele momento obrigatória) para as centrais sindicais (10%).

Aqui nesse tópico nossa análise é acerca da inconstitucionalidade analisada sob a égide de nossa estrutura sindical e do princípio da unicidade.

O reconhecimento das centrais sindicais, como pretensa entidade sindical de representação de interesses dos trabalhadores, esbarra em óbices intransponíveis.

Isso em razão da atual estrutura de nosso sistema sindical tradicional positivo, prevista pelas disposições legais e constitucionais quanto à matéria, porque, indiscutivelmente, trata-se de sistema vinculado e discricionário, de ordem pública e cogente, não admitindo, portanto, exceção.

Em decorrência, a Lei nº 11.648/08, ao pretender reconhecer as centrais sindicais como entidades sindicais, a partir do ponto de vista tradicional positivo, é inconstitucional, em especial sob os seguintes aspectos: quanto ao desrespeito à unicidade sindical e à estrutura do sistema confederativo; e, ainda, ao prever o recebimento, pelas centrais sindicais, da contribuição sindical.

7.1 A INCONSTITUCIONALIDADE PELO DESRESPEITO À UNICIDADE SINDICAL E AO SISTEMA CONFEDERATIVO

O ordenamento jurídico pátrio disponibiliza instrumental adequado através daquilo que se denomina princípio da segurança jurídica, para que sejam as normas, especialmente as constitucionais, respeitadas.

Esse princípio se encontra intensamente relacionado ao Estado democrático de direito, podendo ser considerado inerente e essencial ao mesmo, sendo uma das pilstras mestras a sua sustentação, possuindo conexão direta com os direitos fundamentais e as garantias constitucionais.

Miguel Reale (1996), discorrendo acerca da obrigatoriedade ou a vigência da lei, afirma que a ideia de justiça se liga intimamente à ideia de ordem. No próprio conceito de justiça, é inerente uma ordem, que não pode deixar de ser reconhecida como valor mais urgente, o que está na raiz da escala axiológica, mas é degrau indispensável a qualquer aperfeiçoamento ético, o que, segundo postulado da ordem jurídica positiva, em toda comunidade é mister que uma ordem jurídica declare, em última instância, o que é lícito ou ilícito.

Importante a lição de Carlos Aurélio Mota de Souza (1996, p. 128), que destaca a segurança como implícita no valor justiça, “*sendo um ‘a priori’ jurídico*”. Destaca, ainda, que se a lei é garantia de estabilidade das relações jurídicas, a segurança se destina a estas e às pessoas, sendo um conceito objetivo, a priori, conceito finalístico da lei.

A segurança jurídica perfaz um arcabouço de garantias que compreende, dentre outros, os seguintes princípios: irretroatividade da lei, coisa julgada, respeito aos direitos adquiridos, respeito ao ato jurídico perfeito, outorga de ampla defesa e contraditório aos acusados em geral, ficção do conhecimento obrigatório da lei, prévia lei para a configuração de crimes e transgressões e cominação de penas, declarações de direitos e garantias individuais, justiça social, devido processo legal, independência do Poder Judiciário, vedação de tribunais de exceção, vedação de julgamentos parciais, etc.

E, como dentro desse espaço de atuação e preservação de direitos, podemos compreender e discutir os impactos da Lei nº 11.648/08 no nosso equilibrado e fechado sistema sindical confederativo, assim como diante do princípio da unicidade sindical.

Não obstante somado ao acima posto, há de se respeitar o princípio da legalidade, que consiste na submissão e no respeito à lei, no caso ao princípio da unicidade sindical e ao sistema confederativo sindical

Antes, porém, precisamos registrar que não somos adeptos do presente sistema confederativo sindical brasileiro e tampouco ao princípio da unicidade sindical, pois, como dito e posto esses violam em plenitude a liberdade sindical e impedem a democratização efetiva do sistema por meio da pluralidade sindical, contudo, inegável que esses existem, tem lastro constitucional e a inserção das centrais sindicais da forma como realizada deve ser contraposta ou analisada face ao nosso ordenamento, mesmo que criticado ele seja por nós.

Assim sendo, de início, para bem delimitar nosso campo de discussão, vale transcrever o disposto no artigo 8º, da Constituição Federal, especialmente seu inciso II e IV que de forma resumida estabelecem ser livre a associação profissional ou sindical, vedando,

porém, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município, assegurando ainda, que a assembleia 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.

Diante disso, indiscutivelmente, pode-se verificar que nossa Carta Magna traz, em referido dispositivo, regras fixas, ou seja, a necessidade de respeito à unicidade sindical e ao sistema confederativo.

Conforme tivemos a oportunidade de verificar nos capítulos anteriores, a unicidade sindical, adotada pelo Brasil, permanece plenamente vigente em nosso sistema sindical, tanto que nos impede de ratificar a Convenção nº 87, da OIT.

Dessa forma, qualquer norma que desrespeite tais limitações será tida como inconstitucional.

No mesmo sentido, apenas às entidades sindicais que compõem o sistema confederativo sindical é dado o direito de representação, conforme demonstrado nos capítulos anteriores, o que nos leva à conclusão de que o desrespeito a essa previsão constitucional também será tido como inconstitucional.

Nesse diapasão, deve-se analisar a abrangência da representação e coordenação conferidas às centrais sindicais pelo artigo 1º, da Lei nº 11.648/08, que apõe ser a central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional. O mesmo artigo em seu inciso I, elenca uma de suas prerrogativas, como sendo coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas.

Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 392), defende a constitucionalidade da Lei nº 11.648/08, apondo que as centrais sindicais estariam acima das confederações, o que a Constituição Federal não permitiu ou vedou, como associações supracategoriais e que a unicidade se aplica tão somente aos membros do sistema confederativo, confederações, federações e sindicatos, mas não é válido para as centrais porque não representam uma categoria.

A mesma linha de Nascimento segue Davi Furtado Meirelles (2009, p. 179), que, em recente artigo, admite o reconhecimento sindical das centrais sindicais.

Todavia, não concordamos com esses entendimentos, pois, como vimos, as centrais sindicais, antes da edição da Lei nº 11.648/08, não eram (como ainda entendemos não ser) consideradas entidades sindicais e, portanto, não representavam (do ponto de vista sindical) os interesses de empregados ou empregadores.

São, portanto, associações civis, contudo, com a edição da Lei nº 11.648/08, essa situação tende a ser alterada, ao se prever, no artigo 1º e inciso I, que a central sindical passará a ser uma entidade de representação geral dos trabalhadores.

Estaria, justamente nessa pretensão, sua inconstitucionalidade, todavia, alguns autores ao analisarem referido dispositivo legal, entenderam não ser ele inconstitucional, pois não vislumbraram qualquer alteração significativa provocada, ou seja, consideram que nada foi alterado e, portanto, permanecem as centrais sindicais como entidades civis.

No sentido alhures consignado é que se manifesta José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 112), discorrendo que a lei não pretendeu reconhecer as centrais como entidades sindicais porque, sua existência como tal, especialmente em situação de pluralidade sindical e fora do sistema confederativo, é incompatível com nosso modelo de organização sindical e, para Brito Filho, as centrais, então, não integram o sistema confederativo, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais.

José Carlos Arouca (2008, p. 1171) chancela entendimento similar ao de Brito Filho, discorrendo que a central da Lei nº 11.648/08 ou é associação de classe, de natureza sindical e aí a pluralidade ofende o princípio da unicidade escrito no art. 8º da Constituição ou apenas associação comum, tratada no art. 5º. Neste caso não para Arouca, terá legitimidade para representar os trabalhadores ainda mais nos colegiados dos órgãos públicos para dialogar com os empregadores e com os agentes da administração pública, negociando assuntos de interesse geral da classe trabalhadora. Ele ainda acrescenta que, sendo plural a representação ficará restrita à parcela filiada à sindical que por sua vez seja associado à central reconhecida. E arremata, logo, a bancada dos trabalhadores nos colegiados não será uma unidade, mas segmentos que deverão somar para legitimar-se e assim representar e defender interesses coletivos, podendo mesmo transigir. Para Arouca, sendo parte da organização sindical, como se escreveu diversas vezes no texto legal, o vício de inconstitucionalidade é evidente.

O advogado Carlos Henrique da Silva Zangrando (2009) posiciona-se no mesmo sentido, ao dissertar que a norma que outorgou as centrais sindicais a qualidade de ente sindical e suas disposições, se chocam diretamente com a norma disposta no inciso III do art. 8º da Constituição Federal, que não reconhece a nenhuma entidade, senão aos sindicatos, o

poder de representar os componentes das categorias profissional e econômica. Nesse ponto, para Zangrado, a Lei nº 11.648/08 parece ter ido longe demais, pois ergueu as centrais sindicais a uma posição que parece mesmo superior às confederações, se for esse o desejo do legislador ordinário, deveria ter lembrado da necessidade de antes modificar a Constituição Federal, e não tentar conferir, de modo sibilino, um poder e legitimidade excepcionais, por meio de lei ordinária.

De certo para que estivessem as centrais sindicais acima das confederações, como defende, em texto mais acima de autoria de Amauri Mascaro Nascimento, deveriam, essas, data máxima vênia, estar na mesma linha de atuação, guardando proximidade estrutural e de finalidade.

Tanto que, dentre as funções das centrais sindicais, previstas em referido dispositivo legal, há expressa, previsão de que deverão coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas, condição que guarda extrema similaridade com a própria função das Confederações, que surgem da unificação de federações e, portanto, seguem, a princípio, a mesma linha de finalidade do artigo 534, §3º, da CLT.

Daí o entendimento de que as confederações e as centrais sindicais, de certa forma, exercerão atividades concorrentes e, portanto, se assim sendo, seria a Lei nº 11.648/08 inconstitucional, tendo em vista que as confederações, diferentemente das centrais sindicais, integram o sistema confederativo.

Verifica-se, assim, que a ideia de organização traz o conceito de sistema, que nos remete ao ponto de partida, que ora buscamos comprovar, de que as centrais sindicais não podem compor esse sistema, no caso, o sistema confederativo sindical que tem como um de seus pilares a unicidade.

Logo, consideramos que não estarão as centrais sindicais acima das confederações, como defende o professor Amauri Mascaro Nascimento.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2009, p. 38), traz uma vertente intermediária, propondo quando analisou a situação das centrais sindicais, após o advento da Lei nº 11.648/08, ela defendeu a possibilidade de coexistência das centrais sindicais como entidades sindicais, mesmo que fora de nosso sistema confederativo, imaginando, assim, que o posicionamento dela é similar ao que defendemos, ou seja, que as centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical, porém compõem um sistema maior, por nós denominado de Sistema de Ecologia Sindical-Social. Para ela, as entidades associativas de

direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores, centrais sindicais, são reconhecidas como entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, às quais são atribuídas as prerrogativas de participar de negociações em fóruns colegiados, órgãos públicos e outros espaços que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores e coordenar a representação dos trabalhadores por meios das entidades sindicais filiadas, como reconhecimento da possibilidade de criação de diversas centrais sindicais, tendo em vista que a unicidade não se estende às entidades sindicais constituídas fora do sistema confederativo.

Notem que Sayonara diverge da inconstitucionalidade, assim como não coloca as centrais sindicais como faz Amauri Mascaro em um patamar superior as confederações.

Não é demais ressaltar, por oportuno, que as previsões constantes da Constituição Federal de 1988, que preveem o sistema confederativo de representação, não foram revogadas, ainda que tacitamente. Não fazem as centrais sindicais, portanto, parte do sistema confederativo sindical.

O festejado José Claudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 1), esclarece, que o fato de ter sido mantido o sistema confederativo da organização sindical, que somente admite entidades em três níveis: sindicato (1º grau; e federação e confederações), já implica em não haver espaço para existência das centrais como entidades sindicais.

Além disso, ainda que as centrais sindicais tenham como finalidade uma coordenação política (aqui não a partidária, como vimos), certo é que as confederações possuem essa mesma responsabilidade e atividade, conforme pudemos verificar na parte que trata sobre a função de cada uma dessas entidades sindicais.

Merece destaque que o professor Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 392) defende a possibilidade de fusão entre algumas centrais e as confederações, diante da finalidade similar

Diante desse cenário, considerada a possibilidade de competência conflitante entre as centrais sindicais e as confederações, resta-nos clara a interferência daquelas no sistema confederativo, o que é impedido pela Constituição Federal brasileira.

Ademais, a fusão apenas pode ocorrer para entidades de um mesmo sistema, o que, como demonstrado, não é o caso das confederações (que integram o sistema confederativo sindical) e das centrais sindicais (que integram um suprassistema, que engloba o confederativo).

Aliás, por não pertencerem ao sistema confederativo sindical, não há como se imputar às centrais sindicais a prerrogativa e classificação de entidades sindicais de representação, diante de inequívoca inconstitucionalidade.

De qualquer forma, a hipótese de coordenação é claramente conflituosa, tende a gerar desencontros no sistema, ainda mais quando esse conflito de competência se dá no topo da pirâmide.

Outro ponto que merece apreço é a argumentação que poder-se-ia ocorrer fusão entre as centrais e as confederações o que é uma tendência do sindicalismo moderno e que, portanto, com o tempo as funções das centrais sindicais tenderiam a fundir-se com as das confederações.

Todavia, deve-se destacar que a possibilidade de fusão, especialmente no âmbito sindical, conforme regras da CLT e legislações esparsas sobre a matéria sindical, somente é admitida para entidades de uma mesma categoria e finalidade, o que não seria admitido para o caso da fusão das centrais sindicais e confederações, pois, a primeira, como visto, é supracategorial, bem como por não pertencer ao sistema confederativo sindical.

Por essas razões, a pretensão imposta pelo legislador e defendida por alguns juristas encontra-se, em nosso entendimento, maculada de vício de inconstitucionalidade.

Em outras palavras, as centrais sindicais não foram inseridas no sistema confederativo de representação sindical, pois, para tanto, precisariam respeitar os princípios da unicidade sindical e representação de categoria, seja econômica ou profissional, previstos na Constituição Federal, condições que não podem e nem poderão respeitar.

Certo é que às centrais sindicais não se poderá classificá-las como entidades sindicais, diante da inobservância de regras básicas para tanto. Assim, não podem ser reconhecidas como entidades sindicais de representação, limitando-se, como antes eram, a ser sociedades civis de representação de trabalhadores ou empregadores.

Com acerto, o ilustre José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2008, p. 336) bem delimita apondo que só pode ser constituída organização sindical que integre o sistema confederativo, que são: o sindicato; a federação e a confederação. Qualquer outra entidade, como verificamos no caso das centrais sindicais, não será considerada como tendo personalidade jurídica de direito sindical e, portanto, não gozará das prerrogativas das entidades sindicais.

Arnaldo Süssekind (1999, p. 366-368) em passagem anterior à Lei nº 11.648/08, que, porém, em nosso entendimento, não foi alterada pelo novo dispositivo legal, evidencia

que carecem as centrais sindicais de personalidade jurídica sindical, discorrendo que a Constituição Federal vigente inviabiliza a criação de centrais sindicais com investidura sindical (inciso II do art. 8º e inciso XXI do art. 5º). De outra parte, não veda, nem poderia, a criação de sociedades civis, entidades de direito privado, ainda que tenham por objeto a coordenação de entidades sindicais (incisos XVII e XVIII do art. 5º).

Por oportuno, trazemos a lume parte do parecer do então Procurador-Geral da República, Dr. Antonio Fernando Barros e Silva de Souza, lavrado nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4067), proposta pelos Democratas – DEM, cuja finalidade é declarar inconstitucional parte das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, quanto à contribuição sindical, em que é taxativo ao reconhecer que as centrais sindicais, mesmo após a Lei nº 11.648/2008, não integram o sistema confederativo, dissertando em resumo que a contribuição sindical compulsória (à época) é destinada ao custeio do sistema confederativo de representação sindical, no qual não se incluem as centrais sindicais.

Novamente nos valem da lição de Süsskind (1997, p. 1.117), para validar o acima posto e todo aqui dissertado, pois, ele dispôs antes da vigência da Lei nº 11.648/2008, serem as centrais sindicais associações civis de que tratam os incisos XVII e XXI do art. 5º da Carta Magna.

Para bem delimitar a matéria e jogar pá de cal no assunto, a imposição constante da Lei nº 11.648/08, admitindo-se o reconhecimento como entidade sindical às centrais sindicais, atingirá frontalmente princípio consagrado em nossa Constituição Federal, quanto à unicidade sindical, diante da possibilidade de as centrais sindicais representarem mais de uma categoria, profissional ou econômica, além da questão da base territorial.

Isso porque as centrais sindicais, como amplamente demonstrado, são supracategoriais, isto é, representam diversas e distintas categorias, sejam econômicas ou profissionais, bem como de várias localidades, municipais, estaduais ou até nacionais.

Recorrendo sempre ao posicionamento irretorquível do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2008, p. 336) temos claro que as centrais sindicais, até por não estarem sujeitas às restrições existentes para a organização sindical brasileira, não estão organizadas em regime de monopólio, como é obrigatório para as entidades sindicais, em qualquer grau, nem – o que é incompatível, até, com a sua amplitude de representação – organiza-se por categoria. É o oposto; as centrais representam a classe dos trabalhadores em sua totalidade.

Aliás, não é demais lembrar que o dever de representar é atribuição exclusiva das entidades sindicais, conforme estabelece o artigo 8º, III, da Constituição Federal e artigo 513, a, da CLT. Se admite-se a possibilidade de as centrais sindicais representarem, essas devem ser, necessariamente, entidades sindicais.

Aqui, portanto, uma vez mais estariam as centrais sindicais, com nova roupagem definida pela Lei nº 11.648/08, colidindo, do ponto de vista funcional, com as confederações.

Mozart Victor Russomano (1975, p. 68-69), com clareza ímpar, assevera que o papel das entidades de nível superior, ao contrário, é de coordenação dos interesses dos trabalhadores das diferentes regiões do país e de representação desses interesses no plano nacional, inclusive junto aos poderes do Estado.

Nunca se poderá esquecer, entretanto, que esses órgãos de cúpula existem em função dos sindicatos, que constituem a base capaz de suportar toda a organização.

Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 392), por sua vez, traz o argumento de que as centrais sindicais, mesmo não compondo a estrutura do sistema confederativo, guardariam apenas vinculação estreita na pirâmide, ou seja, as centrais sindicais seriam organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade, com o que ousamos discordar.

Entretanto, diante do nítido desrespeito à unicidade sindical pelas centrais sindicais, tendo em vista que, como já dissemos, são entidades supracategoriais, que representam diversas e distintas categorias, sejam econômicas ou profissionais, bem como de várias localidades, municipais, estaduais ou até nacionais, não há como se admitir, sem desrespeito ao sistema confederativo, a existência de entidades sindicais com tais atribuições, finalidades e natureza no âmbito de representação sindical.

Diante disso, se admitida a possibilidade de as centrais sindicais efetivamente representarem e atuarem como entidades sindicais, restaria atingida, pela Lei nº 11.648/08, a unicidade sindical, prevista em nosso mandamento constitucional, pois tais prerrogativas são exclusivas das entidades sindicais.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 109, 111-112) bem delimita essa impossibilidade quanto ao reconhecimento sindical das centrais sindicais, uma vez que, as centrais sindicais não estão presas à organização sindical por ramo de atividade ou profissão, o que se explica pelo motivo de que, como sua finalidade é defender interesses classistas, de maneira geral, não é coerente a constituição de uma organização limitada em termos de setor

ou setores. Em outra passagem, o mesmo citado autor complementa, que, em nosso modelo, rígido no tocante à organização, só é possível a existência de uma entidade sindical se respeitadas as restrições constitucionais da unicidade sindical e da representação por categoria, o que não é válido tratando-se de centrais sindicais, que são várias, além de terem representação supracategoriais.

Couto Maciel (1998, p. 130) antes da edição da Lei nº 11.648/08, compartilhava do mesmo entendimento, condição que, pelo posicionamento, parece-nos não ter modificado após sua edição, entendendo que as centrais sindicais são entidades civis sem poderes de representação das categorias profissionais ou patronais em razão da unicidade sindical, expondo que a concretização das centrais sindicais, está amparada pelo *caput* do art. 8º, da Lei Maior, ao assegurar a liberdade de associação profissional. Isto é, as centrais, apesar de não constituírem uma organização sindical, em razão da vedação expressa do inciso II, do mesmo diploma, são associações profissionais, ou seja, a existência de tais entidades é perfeitamente compatível com a nova Constituição, apenas não gozando elas de representação legal.

Nas palavras de Agustín Gordillo (2006, p. 287), levando em conta os limites impostos pelos princípios constitucionais sindicais, ele assevera que referidos princípios devem fundamentalmente ser observados, condição que não restou respeitada pela Lei nº 11.648/08, daí o porquê de sua inconstitucionalidade. Para ele o princípio é limite e conteúdo pois estabelece uma direção estimativa em sentido axiológico de valoração, de espírito. O princípio exige que tanto a lei como o ato administrativo lhe respeitem os limites e que além do mais tenham o seu mesmo conteúdo, sigam a mesma direção, realizem o seu mesmo espírito.

Portanto, diante da insegurança jurídica que pode decorrer da manutenção das pretensões impostas pela Lei nº 11.648/08, diante da inconstitucionalidade, ao se reconhecerem as Centrais Sindicais como entidades de representação sindical, seja pelo desrespeito ao nosso sistema confederativo, seja pelo desrespeito à unicidade sindical.

A título de complementação, trazemos os exemplos da estrutura adotada na Espanha e em Portugal. O ilustre Flávio Antonello Benites Filho (1997, p. 111), ao falar sobre a estrutura sindical espanhola, demonstra que as centrais sindicais lá são incorporadas ao sistema estruturado e vigente, pois, ele esclarece que ao tratarmos das centrais sindicais de trabalhadores é preciso, antes de mais nada, elucidar o significado desta expressão,

especialmente para evitar um entendimento comum que as distingue da noção de sindicato. Na Espanha, as organizações de trabalhadores seguiram um modelo em que central sindical e sindicato são sinônimos. Não há, pois, sindicatos de base filiados a centrais sindicais. A própria central é o sindicato, seja em nível nacional ou de empresa. A personalidade jurídica é uma só e, assim, o estatuto que rege a central é o mesmo que disciplina a atuação dos membros dos organismos sindicais nos locais de trabalho.

Em relação a Portugal, transcrevemos passagem da obra de José Claudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 108) que adota o entendimento de António Menezes Cordeiro (1991, p. 455-456), explicando que em Portugal, dentro de uma estrutura hierarquizada, a central sindical é a organização sindical de cúpula.

Quanto a essa condição, o professor Davi Furtado Meirelles (2009, p. 179) bem destaca expondo que as centrais sindicais compõem o sistema sindical de diversos países, e algumas surgiram ainda no século XIX. Com forte conotação ideológica, as centrais sindicais, por vezes, são ligadas umbilicalmente a partidos políticos.

Dessa forma, tem-se claro que a grande diferença entre tais sistemas, os de lá e o de cá, reside justamente na limitação brasileira, no caso constitucional, de observância ao sistema de unicidade sindical que, como veremos, impede, por ora, o reconhecimento das centrais sindicais como entidades de representação sindical.

Diante disso, ou seja, se não declarada a inconstitucionalidade das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, especialmente quanto a se admitir que as centrais sindicais sejam classificadas como entidades sindicais de representação, entendemos que, por vias reflexas, estará maculado o princípio da unicidade sindical, estabelecido no artigo 8º, II, de nossa Carta Magna, abrindo-se portas para tantas outras mudanças, inclusive, e porque não, para a ratificação da Convenção nº 87, da OIT, e, assim, ao amadurecimento das relações sindicais do Brasil.

A inconstitucionalidade aqui arrazoada ainda não foi decretada como dito na inauguração deste capítulo, pois, não houve a conclusão do julgamento. Ademais, nesta é discutida a inconstitucionalidade muito mais em face da questão da distribuição da contribuição sindical ou do desvio de sua finalidade legal, diga-se de passagem, naquela época obrigatória e de enorme arrecadação e impacto financeiro no fortalecimento das instituições sindicais, do que sob a ótica da unicidade sindical e violação dessa pela norma questionada.

Em linhas finais e mais atuais, é importante trazermos como valia axiológica ao nosso raciocínio aqui exposto o voto do ministro Edson Fachin, pois, ele bem lembra em seu voto, como relator na ADI 5.794 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018) que discutia a inconstitucionalidade da chamada “Reforma Trabalhista”, Lei nº 13.467/2017, ao passo dessa retirar a compulsoriedade da contribuição sindical, uma reflexão, condizente com o sistema constitucional brasileiro, relatando que o constituinte de 1988 fez opção inequívoca pela manutenção de um modelo de sindicalismo sustentado por um tripé; unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das entidades sindicais por meio de um tributo, a contribuição sindical.

O relator, bem evidencia em seu voto ser preciso reconhecer que a mudança de um desses pilares, no caso a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, pode ser desestabilizadora de todo o regime sindical, não podendo ocorrer de forma isolada.

Dessa forma, *mutatis mutandi*, inserir ou outorgar às centrais sindicais o arquétipo de ente sindical é ignorar a unicidade sindical, um dos pilares do tripé do sistema constitucional sindical, conquanto, apesar de sermos contrário a esse modelo disposto em nossa Constituição, é cediço, como já dito e redito, que ele existe e deve ser respeitado e com isso resta claro a incompatibilidade das centrais enquanto não houver uma emenda constitucional que retire a unicidade e a representação obrigatória, assim como para que tivesse havido a retirada da contribuição sindical, essa não poderia vir por lei ordinária, mas sim por uma reforma sindical, por meio de emenda constitucional retirando o sistema confederativo, unicidade e a representatividade obrigatória.

7.2 A INCONSTITUCIONALIDADE PELO RECEBIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Afora o acima e exposto e apesar da não mais obrigatoriedade da contribuição sindical, mesmo assim, temos que é de grande valia revisitar o tema para também demonstrar a inconstitucionalidade da nova distribuição dada a essa contribuição pela Lei nº 11.648/2008, pois, apesar de retirada a compulsoriedade, está ainda subsiste.

Para demonstrar essa incongruência, vale analisarmos a finalidade da contribuição sindical que, como veremos, destina-se a manter estruturado e organizado o sistema confederativo de representação.

Destaca-se que a contribuição sindical (com a denominação de imposto) foi criada por um Decreto-lei, que regulamentou o artigo 138, da Constituição Federal de 1937 e foi retirada sua compulsoriedade pela Lei nº 13.467/2017.

Assim, não é demais ressaltar que se trata de um tributo, ou seja, o valor da contribuição sindical possui natureza de tributo parafiscal, devendo, obrigatoriamente, haver destinação desse recurso em prol dos representados/contribuintes.

Para Ives Gandra da Silva Martins (2015), a natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, o que para ele, aliás, é o fundamento do movimento corporativo ou sindical no Brasil, constitucionalizado pela Lei Suprema de 1988, não sendo, nesse sentido, uma contribuição parafiscal ou fora do sistema, mas uma contribuição tributária, com objetivo perfilado na Lei Maior.

Não se pode desconhecer, contudo, no exame do tema posto, que a “obrigatoriedade da contribuição sindical” prevista, ela mesma, no próprio texto constitucional (CF, art. 8º, IV, e art. 149), resulta da circunstância da mesma qualificar-se como modalidade tributária, subsumindo-se à noção de tributo conforme o art. 3º e art. 217, I do CTN, considerado, sob tal perspectiva, o que dispõe o art. 149 da Lei Fundamental.

É importante, contudo, observar que o magistério da doutrina reconhece que as contribuições sindicais, consideradas exações de caráter corporativo, revestem-se de natureza tributária, sendo exigíveis, por isso mesmo, de modo compulsórios (como ocorre com qualquer tributo) daqueles, que se acham identificados, na norma legal definidora da hipótese de incidência, como sujeitos passivos da obrigação tributária, é o que ensinam Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010, p. 1195-1196), Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1243-1244) e Ives Gandra da Silva Martins (2008, p. 529-530).

Nossa Suprema Corte também caminha na mesma vereda quanto à natureza jurídica tributária, a exemplo: AI 498.686-AgR/SP, Rel. Min. Carlos Velloso – AI 546.617/SP, Rel. Min. Joaquim Barbosa – AI 582.897/MG, Rel. Min. Cezar Peluso, dentre tantos outros.

Importante apenas ponderar, de forma superficial, que o entendimento acerca da natureza jurídica da contribuição sindical ser tributária não é unânime, uma vez que, segundo José Carlos Arouca *apud* Segadas Viana, entende ser essa uma contribuição legal e constitucional em razão dos objetivos que interessam ao Estado, sendo uma espécie de delegação de função como contrapartida pelos benefícios reais que presta aos sindicalizados (2012, p. 239-240).

Em outras palavras, a natureza jurídica dessa contribuição é de tributo, em que o Estado, não pretendendo assumir suas obrigações estatais, voltadas a atender a sociedade de modo geral, repassa a um terceiro essa obrigação e, em contrapartida, abre mão do monopólio arrecadatório que a Constituição lhe dá, repassando ao ente, que irá cumprir com essa obrigação subsidiária, os frutos da tributação devida pela sua feitura.

Daí a obrigação de haver contraprestação a essa categoria representada, conforme previsão constante do artigo 513, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, estabelece o artigo 579 da CLT que a contribuição é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional.

Em complemento e quanto à finalidade, há o que estabelece o artigo 592, II, e §1º, ambos da CLT, prevendo que a contribuição sindical além das despesas vinculadas a sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos na conformidade dos respectivos estatutos visando os objetivos assistenciais jurídicos; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; assistência à maternidade; agências da colocação, dentre outros. Registrando o parágrafo primeiro que ficará a critério de cada entidade respeitando a peculiaridade da categoria, facultado ao ministro do trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

Indiscutível, portanto, que a destinação do valor da contribuição deve se dar em favorecimento de uma determinada categoria ou grupo (até em respeito à unicidade sindical), bem como e para custeio do sistema confederativo (CF, artigo 8º, IV), de forma a evitar a bitributação para um mesmo fato gerador.

Todavia, considerando que as centrais sindicais não compõem, como visto, o sistema confederativo, estariam impedidas de perceber qualquer valor decorrente da contribuição sindical.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2008, p. 38), utilizando-se dos ensinamentos do professor Amauri Mascaro Nascimento, ressalta a finalidade da contribuição sindical, explicando que ela se destina ao custeio de todo o sistema confederativo, por isso, até antes da Lei nº 11.648/2008, era repartida entre sindicato, federação e confederação, além de haver previsão de destinação de parte dela ao Estado, sendo criação da Constituição de 1937 e própria do corporativismo e da noção de que o sindicato exerce funções delegadas do Estado.

Ora, se, como vimos, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo, também não podem, por óbvio, receber parte do valor da contribuição sindical (que é destinada exclusivamente àquele sistema).

Quanto ao argumento utilizado por alguns, de que o valor destinado às centrais sindicais é retirado da parcela do governo e, portanto, não interferiria na estrutura sindical, entendemos que frágil, especialmente se considerarmos a finalidade daquela contribuição que, como visto, destina-se a estruturar o sistema confederativo e é devida, conforme determina o artigo 579, da CLT.

Diante disso, o repasse de parte da contribuição sindical às centrais sindicais fere novamente o princípio da unicidade sindical e o sistema confederativo de representação sindical, uma vez que as centrais representariam mais de uma categoria, seja ela profissional ou econômica – bem como a base de atuação, além de não integrarem o sistema confederativo, previsto em nossa Constituição Federal.

Não é demais lembrar que já existe em tramitação, no Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI / 4067), proposta pelos Democratas – DEM, cujo relator é o Ministro Joaquim Barbosa, cuja decisão, parcial (julgamento de 24 de junho de 2009), caminha no sentido de declarar a inconstitucionalidade das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, porém, esse julgamento como já dito alhures ainda não foi concluído até a data de conclusão desse trabalho.

Ressalte-se que o parecer do então Procurador-Geral da República, Dr. Antonio Fernando Barros e Silva de Souza, lavrado naqueles autos, é no sentido de parcial procedência da ação, para que se declare a inconstitucionalidade da integralidade das modificações efetuadas pela Lei nº 11.648/2008 nos artigos 589 e 591 da CLT, da expressão “*ou central sindical*” contida nos § 3º e do § 4º do artigo 590, bem como da expressão “*e às centrais sindicais*” constante do *caput* do artigo 593 e de seu parágrafo único.

Entendemos que essa decisão, de fato se concretizar, nos termos do parecer do Procurador-Geral da República, apenas corroborará a discussão travada nesse estudo, especialmente quanto à inconstitucionalidade da Lei nº 11.648/2008 ou, se assim não for, o reconhecimento da quebra do princípio da unicidade sindical, estabelecido no artigo 8º, II, de nossa Carta Magna.

Assim sendo, por não se enquadrarem as centrais sindicais como entidades sindicais, a vedação constante do inciso I, do art. 8º, da Constituição da República, não lhes é aplicável, pelo que, em nosso entendimento, plenamente possível e viável a prestação de

contas ao Tribunal de Contas da União, quanto à aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, que porventura venham a receber, como é o caso da parcela que lhes é repassada, da contribuição sindical, prevista pela Lei nº 11.648/2008.

8 A DINAMICA DA INEXISTÊNCIA DE TUTELA COLETIVA REALIZADA PELAS CENTRAIS SINDICAIS

A Constituição Federal Brasileira de 1988 inovou em diversos fatores, mas não na organização sindical brasileira, uma vez que, o modelo sindical, antes do advento da referida norma máxima, sofria forte intervenção estatal, passando, após a promulgação da Carta Magna, a adotar a autonomia sindical, contudo, ainda imerso em um regime corporativista já que mantido a unicidade sindical, a representatividade não consolidando de forma absoluta a liberdade.

O sistema sindical brasileiro é representado por uma estrutura piramidal, como visto, constituída em uma organização hierárquica composta por três entidades sindicais, na base da pirâmide, encontram-se os sindicatos, acima destes as federações e no ápice, as confederações (OLIVEIRA, 2000, p. 473).

Entretanto, no sistema sindical brasileiro, muito embora não fosse reconhecida formalmente a figura das centrais sindicais, sempre se fizeram presentes institucionalmente.

Alguns autores, a exemplo de Arnaldo Süssekind, Maranhão e Viana (1996, p. 1130), entenderem que as centrais sindicais não podem fazer parte do sistema sindical, pois a autorização da participação de tais entidades no sistema brasileiro afrontaria o princípio da unicidade sindical adotada pela Constituição Federal em seu artigo 8^a, inciso II.

Conforme abordado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 manteve a unicidade sindical. Ocorre que, com o passar dos anos, o direito sindical brasileiro foi-se adaptando às necessidades da sociedade e para tanto surgia as centrais sindicais, que são organizações intercategoriais, ou seja, abrangem categorias diversas, também, podendo ser chamadas de uniões e situam-se, para alguns autores como Nascimento (2009, p. 257), na estrutura sindical acima dos entes de cúpula que são as confederações, federações e sindicatos.

As discussões acerca da inconstitucionalidade ou mesmo incompatibilidade com o sistema constitucional, a própria Lei nº 11.648/2008, estabelece também como já perpassado, as atribuições das centrais sindicais e a grande questão é saber se elas atendem a defesa ou tutela dos interesses coletivos.

De fato, a inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, acaba por modificar um sistema existente há décadas, ou não o modifica, mas o torna mais incongruente em si.

Porém, o objetivo principal das centrais sindicais conforme sustenta Delgado (2003, p. 77) é defender os interesses dos trabalhadores e não ocupar um espaço já conquistado pelos sindicatos, mesmo porque as centrais sindicais não são detentoras de poderes de representação, não participando, portanto, de negociações coletivas, do ponto de vista formal.

Como já avançamos em tópico específico acima, os requisitos da representatividade das centrais sindicais estão disciplinados no artigo 2º da já mencionada lei, estabelecendo entre outros requisitos um certo número de entidades filiadas, as regiões do país onde atuam estas associações e as categorias que são defendidas pelas centrais sindicais.

Do ponto de vista prático, as centrais sindicais, mesmo sem qualquer autorização, sempre utilizaram destes mecanismos através de entidades sindicais interpostas, mantendo o papel político dentro do direito sindical brasileiro, como apregoa Leonardo Lima (2010, p. 56).

Nascimento (2009, p. 258), discorre que países, a exemplo da França, Alemanha e Itália, tem as centrais sindicais como parte integrante do sistema sindical.

Ocorre que como visto alhures nesses países não há a unicidade sindical nem a representatividade automática.

Segundo o entendimento de Brito Filho (2009, p. 112), também já trazido nesse estudo, a lei do reconhecimento das centrais sindicais não teve por objetivo o reconhecimento de tais entidades, pois o modelo adotado pelo Brasil é rígido no que diz respeito à organização sindical, só podendo existir uma entidade sindical quando respeitadas a unicidade sindical e a representação de categoria, não sendo as centrais sindicais compatíveis com o modelo de organização sindical brasileiro.

Da mesma forma entende Arnaldo Sússekind, Maranhão e Viana (1996, p. 1130), sustenta que, por possuir natureza de associação civil, não possui natureza sindical, não existindo, portanto, como entidade sindical. Embora não integrem o sistema confederativo e não possuam prerrogativas das entidades sindicais, possuem as centrais sindicais um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Com efeito, nessa linha e nos limites da lei que estabelece como atribuição das centrais sindicais coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em

discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, essas, agora consideradas entidades sindicais vem exercendo seu mister coletivo ou de forma mais específica, a tutela coletiva.

8.1 TUTELA PROCESSUAL

Em capítulo anterior, foi apresentado os detalhes fundamentais acerca da legitimidade nas ações coletivas em especial na ação civil pública, quanto aos entes sindicais.

Adamovich (2005, p. 249, 272) considera a natureza da legitimidade do sindicato para ingressar com a ação civil pública como ordinária, pois, do estudo do papel que o sindicato mais amplamente desempenha no terreno material que se pode firmar posição adequada e explicar tal legitimação como ordinária. Com base em Gidi, ele reitera que o extraordinário somente pode existir com relação ao que é ordinário.

No processo coletivo, a legitimidade do sindicato apresenta-se como ordinária, e não, como exceção.

Para os que adotam esta teoria, a legitimidade da associação e do sindicato é ordinária, não porque sejam detentores dos direitos protegidos, mas por ter como objetivo institucional a proteção desses interesses, ainda que eventualmente pertençam exclusivamente a terceiros.

Cumprе registrar a crítica que Mazzilli (1988, p. 63) faz a essa teoria. Ele não considera que a classificação da legitimação da ação civil pública como ordinária seja suficiente. O legitimado defende mais do que seu próprio interesse institucional nessa ação.

Há ainda a possibilidade de entender a legitimidade do sindicato como exclusiva. Gregório Assagra de Almeida (2003, p. 309) expõe que a legitimidade é exclusiva porque somente os entes arrolados na lei podem promover a ação civil pública, para ele, no caso dos sindicatos, embora não haja qualquer menção expressa da legitimidade para demandar a ação civil pública, a doutrina entende que a autorização decorre da natureza jurídica de associação.

Para Adamovich (2005, p. 270, 271) o sindicato pode ingressar com a ação civil pública tanto na Justiça do trabalho, quanto na Justiça comum, de acordo com a competência de cada uma. Silva (2009, p. 38) indica que talvez o sindicato não detenha a legitimidade exclusiva da ação civil pública na esfera trabalhista, em face da existência de outros entes arrolados na lei.

A legitimidade, ainda quanto aos sindicatos pode ser disjuntiva em razão de a possibilidade de um legitimado coletivo mover a ação isoladamente, como sustenta Mazzilli (1988, p. 76), independentemente da anuência, ou da presença dos demais, como assevera Sergio Shimura (2005, p. 157).

No que pese os institutos de legitimidade acima lembrados, já que abordamos tal assunto em tópico anterior, visto restou ser pacífico que os sindicatos detêm legitimada para propor ação civil pública e ações coletivas.

Acerca de tal legitimidade relativa às centrais sindicais o assunto é bastante denso e controvertido.

Como posto, os sindicatos têm a incumbência de defesa jurídica dos interesses da categoria

Por sua vez, as centrais sindicais ou outras associações de interesses típicos têm atuação social e política, mas não têm representatividade jurídica, segundo Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich (2005, p. 163).

Por essa razão, não se reconhece que as centrais sindicais possam ser legitimadas para a propositura da ação civil pública.

Em relação às federações e confederações, Santos (2003, p. 422), entende que possuem legitimidade.

Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação por aplicação analógica do artigo 857, § único da CLT, conforme lição de Santos (2003, p. 422).

Ademias, como visto, a própria Lei nº 11.648/2008, não estabeleceu tal legitimidade processual quando após as atribuições das centrais sindicais deixando-as apenas no campo da coordenação de representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Note que o reconhecimento dessas como entes sindicais, apenas busca a junção de força política e econômica, já que as atribuições lançadas na citada lei, pouco contribuem com a tutela coletiva processual ou mesmo com alguma feitura de bem coletivo aos seus representados.

A legitimidade processual de fato inexistente, tanto assim o é que em 12 de março de 2021 o Supremo Tribunal Federal, por maioria, em votação no plenário não conheceu (rejeitou a tramitação) da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5306²², ajuizada pela Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) contra a Lei Complementar estadual nº 502/2013 de Mato Grosso, que disciplinou o adicional de insalubridade no âmbito do Poder Executivo do estado, tendo prevalecido o voto apresentado pelo Ministro Alexandre de Moraes, segundo o qual a jurisprudência do Supremo é de que as centrais sindicais não têm legitimidade ativa para ajuizar ação de controle concentrado de constitucionalidade, como a ADI, no STF. Ele destacou que um dos requisitos definidos pelo Supremo para o ajuizamento dessas ações por confederações sindicais e entidades de classe de âmbito nacional é que elas devem representar uma categoria empresarial ou profissional. No caso, a CGTB, em se tratando de central sindical, congrega integrantes das mais variadas atividades ou categorias trabalhistas ou econômicas. Ficaram vencidos os ministros Marco Aurélio (relator), Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Luís Roberto Barroso, que conheciam da ação e a julgavam improcedente.

Importante trazer a lume que a ilegitimidade das centrais sindicais para ajuizar ou tutelar interesse processual coletivo, reside no fato dessas congregarem integrantes das mais variadas atividades ou categorias profissionais ou econômicas, não se qualificando, assim, como uma confederação sindical nem como uma entidade de classe de âmbito nacional, conforme exigido pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, como bem evidenciou o ministro Alexandre de Moraes em seu voto da citada ADI 5306.

Em seu voto Moraes, fundamentou para justificar esse posicionamento que a Constituição de 1988, alterando uma tradição no direito constitucional, ampliou a legitimidade para a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade, transformando-a em legitimação concorrente.

Devido a isso o nobre ministro destacou que até então, somente o Procurador-Geral da República dispunha de legitimidade para deflagrar o controle abstrato de constitucionalidade de leis.

O excelso julgador, exarou em seu voto que justamente pela nova sistemática e a despeito do alargamento do rol de legitimados, após que a Corte havia exigido em outros casos julgados, a presença de requisitos adicionais para a plena caracterização de sua

²² Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=462693&ori=1>. acessado em: 1º maio 2021.

legitimidade. destacando que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, consolidou o entendimento de que a legitimidade para o ajuizamento das ações do controle concentrado de constitucionalidade por parte de confederações sindicais e entidades de classe (art. 103, IX, da CF, e art. 2º, IX, da Lei nº 9.868/1999) pressupõe a caracterização como entidade de classe ou sindical, decorrente da representação de categoria empresarial ou profissional e citou a ADI 4.294 AgR, Rel. Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, DJe de 5 de setembro de 2016). Quanto a abrangência ampla desse vínculo de representação, após ser exigido que a entidade represente toda a respectiva categoria, e não apenas fração dela conforme ADI 5.320 AgR, Rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, DJe de 7 de dezembro de 2015). No tocante ao caráter nacional da representatividade, aferida pela demonstração da presença da entidade em pelo menos nove estados brasileiros, conforme ADI 4.230 AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe de 14 de setembro de 2011. Acerca da pertinência temática entre as finalidades institucionais da entidade e o objeto da impugnação ele trouxe à baila a ADI 4.722 AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe de 15 de fevereiro de 2017).

Nesse sentido lembramos haver a existência de diversos precedentes de nossa Corte máxima, com apoio no mesmo entendimento que venho de expor (ADI 1.442, Rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, DJ de 29 de abril de 2005; ADI 334 MC, Rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, DJ de 31 de março de 1995; ADI 271MC, Rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, DJ de 6 de setembro de 2001; ADI 928 MC, Rel. Min. Sydney Sanches, Tribunal Pleno, DJ de 8 de outubro de 1993; ADI 4.224 AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe de 8 de setembro de 2011).

Por essa razão é nítido não dispór as centrais sindicais de legitimidade para tutela de interesses coletivos dos trabalhadores, ante a sua representação disforme e genérica tematicamente, ao passo de não conseguir associá-la a uma categoria, a um interesse específico que a ligue a um possível lide ou interesse coletivo perseguido processualmente, isto, pela própria dicção da lei que lhe trouxe a roupagem de ente sindical (Lei nº 11.648/2008, art. 1º) porém, deixando sua representatividade de maneira genérica ou para interesse geral dos trabalhadores, o que pela manutenção da unicidade sindical e divisão de nosso sindicalismo em categorias, impedem a ligação das centrais sindicais, à legitimidade e pertinência temática específica de uma lide coletiva pois em seu bojo representativo encontram-se inúmeros sindicatos, federações e confederações filiados com interesses multicategorias o que torna ilegítima sua representação.

8.2 TUTELA MATERIAL: INÉRCIA PRÁTICA CONTUMAZ

Independentemente de sua filiação ideológica e projeto político e de desenvolvimento, o sindicalismo constitui-se em um ator econômico e político que assume posicionamentos de acordo com a transformação das circunstâncias em que opera.

Se a dimensão econômica se centra mais na capacidade de obtenção de melhorias salariais e de outros benefícios, e do seu impacto na distribuição da riqueza, a dimensão política diz, sobretudo, respeito à interação com atores nos diversos níveis de governo e em três arenas de atividade de forma a aumentar a eficácia e influência no processo de elaboração de políticas públicas, seja pela participação em negociações de pactos sociais, seja pela mobilização coletiva.

De certo, existem especificidades que influenciam a ação do movimento sindical no tempo e no espaço.

Em primeiro lugar, essa é balizada por uma trajetória histórica e institucional específica e por orientações políticas e ideológicas diferenciadas que moldam as suas prioridades, bem como os espaços de atuação e o repertório de ação coletiva privilegiado.

Em segundo lugar, as alterações produzidas no contexto mais amplo, nacional e internacional, do qual os sindicatos são também ativos construtores, produzem novas estruturas de oportunidades, problemas e desafios, que suscitam ajustes ou transformações mais significativas no seu perfil de atuação.

Assim, embora historicamente sempre presentes, as dimensões econômica e política da ação sindical assumem diferentes combinações, de acordo com as circunstâncias em que os sindicatos desenvolvem a sua intervenção.

Percorrendo uma linha do tempo dos anos de 1990 até 2015, temos que no Brasil dos anos 1990, ocorreu um processo de fragilização do sindicalismo, que se reflete na piora dos indicadores econômicos, no resultado desfavorável das negociações coletivas e na flexibilização das relações de trabalho.

Nesse contexto desfavorável, o movimento sindical se dividiu entre os que apoiaram o ajuste conservador e as centrais críticas às opções políticas. Estas últimas buscaram desenvolver ações de resistência às políticas neoliberais, ao processo de privatização e de retiradas de direitos, apostando também na construção de uma alternativa no campo político eleitoral na esperança de reverter o quadro, que se expressou no apoio à eleição de Lula.

Contudo como bem assenta Cardoso (2013) e Krein (2013), apesar das novas estratégias de ação, a ação sindical deste período caracteriza-se por ter ficado na defensiva.

Nos anos 2000, abre-se um novo cenário político e econômico, com a eleição de um presidente oriundo do sindicalismo, tendo tal fato gerado uma forte expectativa em relação às possibilidades de reversão dos problemas enfrentados pelo movimento sindical na década anterior, que havia sido extremamente desfavorável ao trabalho em todas as suas dimensões.

Como assevera Barbosa e Souza (2010) de 2003 a 2015 pode-se observar a existência de três momentos distintos no que diz respeito à relação das centrais com os governos do PT.

O primeiro vai do começo do governo Lula até a crise política de 2005. O governo assume a presidência, adotando uma política econômica ortodoxa, mas é favorecido pela explosão positiva do comércio internacional e a emergência da China, que contribuíram para retomada do nível de atividade e uma crescente melhora dos indicadores econômicos e do mercado de trabalho.

Na mesma perspectiva, encaminha uma agenda conservadora ao Congresso Nacional, baseada em reformas microeconômicas, tais como a lei das falências, crédito consignado, reforma da previdência, legislação diferenciada para micro e pequenos negócios etc., como bem esclarece Krei, Santos e Nunes (2011).

Portanto, uma agenda que gera controvérsia para o movimento sindical, pelo seu caráter flexibilizador, mas que é aprovada. Por outro lado, o governo introduz uma agenda voltada para as questões sociais e abre espaços institucionais de participação, que incluem o movimento sindical na discussão sobre os rumos do governo, tais como o Conselho de Desenvolvimento Econômico Social (CDES) e o Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

O período da crise política de 2005²³, quando o governo faz um esforço de se reaproximar do movimento sindical e social, incorporando uma agenda com caráter social, tais como a ampliação do programa Bolsa Família e do aumento do salário mínimo. Ao mesmo tempo, começa a alterar a política econômica, sobretudo após a queda do ministro Palocci²⁴.

²³ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u69455.shtml>. Acesso em: 2 abr. 2021.

²⁴ Disponível em <http://g1.globo.com/bomdiabrazil/0,,MUL814977-16020,00-DEMISSAO+E+LEGADO+DE+PALOCCI.html>. Acesso em: 2 abr. 2021.

No segundo mandato, os ensaios desenvolvimentistas ficam evidentes, por exemplo pela adoção do Programa de Aceleração do Crescimento²⁵, pela política do pré-sal e da Petrobras, pela geração de energia e pela estruturação de segmentos do Estado, como a ampliação das universidades.

O contexto econômico internacional favorável abre espaços para dinamização do mercado interno, o que promove uma melhora substantiva dos indicadores do mercado de trabalho e do consumo.

No enfrentamento da crise de 2008, as políticas de caráter keynesiano (que se trata de doutrina político-econômica que prega que o Estado exerce papel dominante na organização de uma nação. Defende a proposta de que a figura do Estado deve oferecer condições sociais aos trabalhadores, como deveres a serem cumpridos) são prevaletentes, contribuindo para que seus efeitos sobre a atividade econômica e o emprego sejam minimizados.

Assim, entre 2005 e 2010, a relação entre o governo e as centrais sindicais é mais pacífica, pois todas as centrais reconhecidas conformam a base de sustentação do governo, com exceção das correntes mais à esquerda.

Como bem pondera Krein, Santos e Nunes (2011), no governo Dilma Rousseff, cuja eleição foi apoiada por praticamente todas as centrais, o apoio foi perdendo força com a constante reclamação da falta de diálogo da presidência com as centrais e a deterioração progressiva da economia. Apesar de ter provocado uma desaceleração na economia em 2011, o governo adota políticas mais ousadas, em 2012, para reverter a queda na taxa de crescimento, por uma política de recorte mais desenvolvimentista ao reduzir a taxa de juros, incrementar o papel do BNDES, redefinir os parâmetros das concessões públicas para infraestrutura e o marco regulatório do setor elétrico, dar incentivos fiscais para o setor produtivo e desvalorizar progressivamente a moeda.

Nesse cenário, Ladosky, Ramalho e Rodrigues (2014) consagra que, abriram-se espaços para uma crescente crítica conservadora sobre os rumos da estratégia de desenvolvimento, tendo a crise econômica se agravado a partir de finais de 2014 e combinou-se com uma crise política. Ademais, afirma ainda ele, que as políticas adotadas pelo governo para o enfrentamento da crise tensionaram ainda mais a sua relação com o movimento sindical, especialmente com a política de ajuste fiscal e as medidas de retirada de direitos,

²⁵ Disponível em https://www.bbc.com/portuguese/reporterbbc/story/2007/01/070101_lulaeconomia_dg_ac. Acesso em: 2 abr. 2021.

tendo esse processo levado todas as centrais a adotarem uma posição crítica em relação à política econômica.

Contudo, ou apesar do acima posto as centrais sindicais mantiveram uma postura de discrição quando dos eventos de crise, isto é, as centrais sindicais adotaram, do ponto de vista do discurso e da ação política, nos diferentes momentos relatados, posturas que ao nosso ver não protegeram os interesses gerais do trabalhadores, ou os interesses coletivos sequer sob a égide material, pois, as medidas exaradas por elas se tratam sempre de meros discursos ou eventos genéricos a fim de mostrar a sua atuação na defesa de políticas voltadas ao crescimento econômico e à geração de emprego, mas nada concreto.

Apesar do apoio maciço para a eleição de Lula em 2002, Galvão aponta que a agenda e a política econômica adotada provocaram divisões no sindicalismo, como por exemplo, correntes minoritárias saíram da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e criaram a Conlutas em 2004 (que em 2010 tornou-se CSP Conlutas – Central Sindical e Popular) e a Intersindical em 2006 (que em 2008 dividiu-se em Intersindical – Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora, e Intersindical CCT – Central da Classe Trabalhadora). As divergências principais dessas foram acerca da continuidade das políticas neoliberais e em relação à postura de parceria social desempenhada pela CUT.

Cardoso (2013) destaca que nesse período a posição da CUT foi de críticas pontuais, entendendo o governo como em disputa, pois ela compunha sua coalizão de sustentação. Em outro extremo, Cardoso dissecou que a Força Sindical (FS) apresentou um discurso mais crítico à política econômica no período, a despeito de não ter realizado mobilizações contrárias à agenda em discussão no Congresso Nacional, tal como a reforma da previdência.

Oliveira (2013) destaca que a deflagração da crise econômica internacional promoveu a unificação de um ato em defesa do emprego, além de muitas ações no âmbito das categorias. Além disso, as centrais fizeram negociações com o governo federal para atenuar a crise e, entre as posições acertadas, ampliou-se o seguro-desemprego de cinco para sete meses, nos setores mais afetados pela crise. CUT e FS também se posicionaram a favor da política de desonerações tributárias a fim de estimular a retomada dos investimentos, reaquecer o ciclo de consumo e evitar um processo massivo de demissões no contexto de crise.

Depois da dissipação da crise, os atos das centrais deixaram de ser realizados até 2013, em um cenário de aparente normalidade, dado que os indicadores de emprego, renda e negociações coletivas continuavam positivos.

Mesmo com a diminuição da interlocução com o governo, havida no período Dilma, como ecoa Krein e Biavaschi (2015), aponto que em alguns aspectos pontuais houve avanços na regulação do trabalho, tais como a política de valorização do salário mínimo e a PEC das domésticas. Mas, também começou a aparecer uma série de manifestações de massa, tais como as rebeliões e greves nas obras do PAC e as de junho de 2013, que surpreenderam as centrais. Krein, pondera que somente após o seu desencadeamento, as centrais procuraram desenvolver estratégias de aproximação com os manifestantes.

Porém, efetivamente o que as centrais sindicais fizeram está representado nos quadros abaixo, para exemplificar que nos maiores períodos de crise à exemplo 2014 e 2015 seus eventos não passaram de gritos, passeata, eventos discursivos que em nada contribuíram para a tutela material do trabalhador. O Quadro I mostram as marchas e atos unificados realizados pelas centrais sindicais de 2004 a 2014. O Quadro II mostra a mobilização das centrais sindicais em 2015.

Quadro I – Marcha e atos unificados de 2004 a 2014

EVENTO E PARTICIPAÇÃO	BANDEIRAS
1ª Marcha – 2004: CUT, FS, CGT, CGTB, SDS e CAT.	Recuperação de salário mínimo e correção da tabela do Imposto de Renda.
2ª Marcha – 2005: CUT, FS, CGT, CGTB, SDS e CAT.	Recuperação de salário mínimo e correção da tabela do Imposto de Renda.
3ª Marcha – 2006: FS, CGT, CGTB, SDS, CAT e NCST.	Reajuste e política de valorização do salário mínimo.
Dia Nacional de Luta – 2007: CUT, FS, CGTB, UGT e NCST.	Veto presidencial à chamada Emenda 3, que restringia a atuação dos fiscais do trabalho e da previdência social.
4ª Marcha – 2007: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Redução da jornada de trabalho, mais e melhores empregos, fortalecimento da seguridade social, políticas públicas de emprego, trabalho e renda, salário mínimo.
5ª Marcha – 2008: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Desenvolvimento com valorização do trabalho.
Ato Unificado – 2009: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Não às demissões; ratificação da Convenção nº 158 da OIT; redução dos juros; redução da jornada sem redução de salários e direitos; reforma agrária; por saúde, educação e moradia; em defesa dos serviços e servidores públicos.
Jornada Nacional – 2009: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Redução da jornada de trabalho; fim das demissões; reformas agrária e urbana; defesa de direitos sociais; ratificação das convenções nº 151 e 158 da OIT; redução de juros; defesa das empresas estatais; por uma nova lei do petróleo, que garanta as imensas riquezas do pré-sal.
6ª Marcha – 2009: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Redução da jornada para 40 horas; ratificação das convenções nº 151 e 158 da OIT; PEC do trabalho

	escravo; lei de valorização do salário mínimo; marco regulatório para o petróleo do pré-sal.
7ª Marcha – 2013: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	40 horas semanais; fim do fator previdenciário; igualdade de oportunidades; política de valorização dos aposentados; 10% do PIB para a educação; 10% do orçamento da União para a saúde; reforma agrária.
8ª Marcha – 2014: CUT, FS, CGTB, UGT, CTB e NCST.	Valorização do salário mínimo; fim do fator previdenciário; redução dos juros e superávit primário; 10% do PIB para a educação; igualdade de oportunidades; não ao PL 4330, redução da jornada; correção da tabela do IR.

Fonte: KREIN; DIAS; COLOMBI, 2015.

Quadro II – Mobilização da centrais sindicais em 2015

DATA	EVENTO	PATICIPAÇÃO	PAUTA
28/01	Dia Nacional de Lutas por Emprego e Direitos.	CSB, CTB, CUT, FS, NCST e UGT.	Contra o ataque e redução das conquistas trabalhistas, MPs 664 e 665.
13/03	Dia Nacional de Lutas	CUT, CTB, UGT, NCST e CSB.	Dia nacional de luta em defesa dos direitos da classe trabalhadora, da Petrobrás, da democracia e da reforma política.
15/04	Paralisação Nacional	CUT, CTB, NCST, Intersindical CCT e CSP Conlutas.	Contra o PL 4330.
01/05	1º de Maio	CUT, CTB, Intesindical CCT.	Em defesa dos direitos da classe trabalhadora, da democracia, da Petrobrás e da reforma política.
01/05	1º de Maio	FS	Pela redução da jornada semanal de trabalho; manutenção da política do salário mínimo; fim do fator previdenciário; redução da taxa de juros; correção do IR na fonte e revogação das MPs 664 e 665.
29/05	Dia Nacional de Manifestações e Paralisações	CUT, CTB, Intersindical CCT.	Contra a terceirização, as MPs 664 e 665 e o ajuste fiscal, em defesa dos direitos e da democracia.
13/08	Grito em Defesa da Indústria e do Emprego	Abimaq, UGT, CGTB e FS.	Contra a recessão da economia, em defesa de geração de empregos e um alerta ao processo de desindustrialização.
20/08	Tomar as Ruas por Direitos, Liberdade e Democracia! Contra a Direita e o Ajuste Fiscal	CUT, CTB e Intersindical CCT.	Em defesa dos direitos sociais, da liberdade e da democracia, contra a ofensiva da direito e por saídas populares para a crise.

Fonte: KREIN; DIAS; COLOMBI, 2015.

Afora isso, a fragmentação sindical se mostrou maior com o advento da Lei nº 11.648/2008 e com as crises de 2014, pois como sustenta Krein, Dias e Colombi, pelo o contexto de progressiva piora nos indicadores econômicos e de crescente contestação ao governo, as divergências entre as centrais se acentuaram, como se observou na eleição de 2014, ainda mais, tendo, segundo eles, o governo Dilma optou por políticas de caráter ortodoxo no enfrentamento da crise, incluindo medidas de redução de direitos, tais como as Medidas Provisórias 665, que limita a concessão do seguro-desemprego, e 664, que restringe o acesso à pensão por morte e ao abono salarial, o que a distanciou ainda mais de parte das centrais, que foram unânimes nas críticas, apesar de adotarem diferentes tonalidades.

Tudo isso se agravou ainda mais, após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a retirada da contribuição sindical sob a égide obrigatória, passando a ser facultativa.

A quem ainda defenda uma visão mais crítica acerca das centrais sindicais e seu caráter não só de ilegitimidade, mas também de total não contribuição com a proteção ao trabalhador, geração de emprego e renda, impondo a essas a pecha de culpadas pelo agravamento da crise econômica.

Nesse diapasão é que dista José de Lima Soares (2013) em artigo nominado como “As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo Lula”, registrando claramente que o fenômeno do transformismo e as políticas de reestruturação produtiva e de precarização do trabalho implementadas no governo Lula, consagrando seu entendimento no sentido de que as centrais são parte integrante desse processo, já que aderiram ao governo Lula sendo por ele cooptadas, bem como se adaptaram ao processo de reestruturação produtiva e precarização do trabalho impostos pelo patronato, o que para ele significa que as centrais negligenciaram no combate aos processos de reestruturação produtiva, precarização e flexibilização do trabalho, considerando-os agora como fenômeno inevitável, e trocam os movimentos de resistência pela negociação quantitativa dos postos de trabalho que foram eliminados.

Soares (2013) ainda disserta que dentre as centrais selecionadas, estão: a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). Enquanto isso, outras entidades sindicais, continuam lutando por legalização formal. A Central Sindical e Popular – Coordenação Nacional de Lutas (CSP – Conlutas) e a Intersindical não pleitearam o reconhecimento formal e assumem posturas

agudamente críticas à legislação trabalhista implementada pelo governo Lula da Silva. Atualmente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mantém em seu quadro de reconhecimento cinco centrais sindicais, conforme tabela. Ele esclarece que três centrais pleiteiam o reconhecimento formal: a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), que já esteve no grupo, mas perdeu essa condição após uma divisão no comando da entidade, a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), dirigida pelo ex-presidente da própria CGTB, e a Central Sindical e Popular-Conlutas (CSP-Conlutas).

Figura I – Centrais sindicais no Brasil

TABELA 1
CENTRAIS SINDICAIS NO BRASIL (2013)

Central sindical	Índice*
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	35,60%
Força Sindical (FS)	13,80%
União Geral Dos Trabalhadores (UGT)	11,20%
Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB)	9,20%
Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)	8,10%

* Índice apurado com base na quantidade de trabalhadores sindicalizados filiados a cada central.

Dados: MTE, 29.04.2013.

Fonte: Soares, 2013

No tocante a tabela Soares (2013), exorta que o coeficiente de representatividade das centrais sindicais, a partir do número de trabalhadores sindicalizados filiados a cada central, levando-se em consideração que, em conformidade com os critérios do então Ministério do Trabalho e Emprego, esses dados de aferição de representatividade podem ser alterados a cada ano, explicando que os dados são bastante oscilatórios, já que uma central pode perder ou ganhar filiados, de um ano para outro, contudo impõe destaque, segundo sua ótica que, o Estado continua mantendo o controle sobre as centrais e os sindicatos de trabalhadores, o que reforça, por si só, a tese do sindicalismo de Estado.

No tocante à questão da flexibilização e a precarização do trabalho, autores como Boito Jr. (2008), Paula Marcelino (2004) e Andréia Galvão (2013), insistem que durante os governos Lula houve uma reconfiguração do movimento sindical, ou seja, alterou-se o cenário sindical brasileiro significativamente, entretanto, houve a proliferação das centrais sindicais o que não significou um avanço na retomadas das lutas contra a ofensiva capital, de forma que, mesmo com a participação massiva dos dirigentes sindicais na máquina administrativa do governo, não houve nenhuma resistência organizada importante, por parte das centrais, contra a retirada de direitos dos funcionários públicos.

Os mesmos autores citados, remetem que os novos servidores perderam o direito à aposentadoria com vencimento integral e seus benefícios deixaram de ser reajustados na mesma proporção que os salários dos servidores ativos. Apontam que os critérios para a aposentadoria dos servidores já em exercícios tornaram-se mais rígidos, de modo a dificultar-se a obtenção da aposentadoria integral. Sustentam a perda sofrida no valor da aposentadoria seria supostamente compensada pela expansão dos fundos de pensão, destinados a assegurar uma aposentadoria complementar.

A conjuntura política da linha do tempo traçada exigia das centrais sindicais o rompimento com as práticas corporativas que norteiam os principais setores do movimento sindical brasileiro e mundial.

Ao nosso sentir, somando ao lastreado por Santos e mais o que citamos de Boito, Marcelino e Galvão, temos que tal situação, mostra o caráter somente econômico da Lei nº 11.648/2008 com o fito de ao adjetivar as centrais sindicais como ente sindical, busca apenas outorgar a essas legitimidade para participar do bolo econômico milionário à época aferido pela arrecadação da contribuição sindical, buscando como pano de fundo, o fortalecimento de um Estado que intervém na ordem sindical e em contraponto, mantém uma total desproteção do trabalhador por essas entidades acéfalas sob o crivo da efetividade prática de defesa dos interesses coletivos.

Tudo isso traz a lume a total ausência também nos últimos anos, mesmo com a edição da Lei das Centrais Sindicais, de proteção ou defesa material expressa por esses entes sindicais de seu amplo espectro de representados, que continuam à míngua de um sistema sindical corporativista, político partidarizado, ineficaz e contraditório em si como amplamente discutido, merecendo uma ampla reforma.

8.3 A ANACRÔNICA TUTELA DOS INTERESSES COLETIVOS PELAS CENTRAIS.

A origem do sindicalismo está na união dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho no auge da Revolução Industrial. Esse movimento, primeiramente coibido por leis estatais, foi sucedido por uma fase de tolerância para então ser plenamente reconhecido.

A atividade sindical deve ser livremente exercida, devendo ser coibida toda e qualquer forma de obstrução bem como deve sempre buscar a concreção da tutela coletiva de seus representados.

A esse respeito a viga mestra é a liberdade sindical, espécie do gênero liberdade de associação, representa a base de todo o arcabouço jurídico engendrado para tutelar a livre atuação de trabalhadores, empregadores e seus respectivos sindicatos.

Nesse compasso os trabalhadores e empregadores têm o direito de se reunirem em associações criadas com o escopo de garantir e aperfeiçoar as condições do exercício de suas atividades. Essa liberdade atribuída ao movimento sindical, pois, é sintetizada pela liberdade sindical.

A liberdade sindical está inserida em diversas declarações de direitos humanos, o que lhe confere grande importância no âmbito internacional.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho, a propósito, vem desempenhando papel fundamental na tutela da liberdade sindical, aviados pelas Convenções nº 87 e nº 98, bem como pela atuação de seu Comitê de Liberdade Sindical, por onde os sindicatos têm um norte na busca da efetiva defesa de suas atividades representativas, esse processo de reconhecimento resultou na atribuição do *status* de direito fundamental à liberdade sindical.

A liberdade sindical também é reconhecida nos ordenamentos jurídicos de diversos países, como apresentado, sendo que efetivamente, vários Estados criaram mecanismos jurídicos destinados a tutelar a atuação livre dos sindicatos, assegurando, inclusive, mecanismos de financiamento necessários ao pleno exercício de suas atividades representativas.

Alinhado com a liberdade invariavelmente está a implantação do modelo da pluralidade sindical, que deixa mais concreto essa liberdade sindical e o fortalecimento dessas instituições ao passo de estabelecer analogicamente uma livre concorrência entre eles e não uma imposição legal de representação como é feito pela unicidade sindical e representatividade obrigatória.

Como visto, no caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 assegura tanto o direito de livre associação quanto a liberdade sindical (artigos 5º, XVII a XXI, e 8º *caput* e I). Não obstante a positivação demonstrada, a liberdade sindical como direito fundamental padece de plena efetividade por conta da estrutura da organização sindical ainda vigente no Brasil, afora a manutenção da unicidade sindical, um dos grandes obstáculos à plena efetivação da liberdade sindical.

No decorrer do presente trabalho buscou-se demonstrar que da liberdade sindical decorre, dentre outros, dos institutos da pluralidade sindical e da liberdade sindical negativa.

Logo, além da liberdade de escolha dentre as entidades sindicais existentes a qual irá se filiar, trabalhadores e empregadores são titulares do direito de não se filiar a qualquer uma delas.

De igual sorte e pautado nessa liberdade o foco do direito coletivo do trabalho, enxergado de maneira ampla, possui nas relações sindicais a tutela específica e ao mesmo tempo ampla dos interesses coletivos, dos trabalhadores e empregadores, representados por seus entes sindicais, sendo também possível, veicular esses interesses, por entes não sindicais, como a comissão interna de representação dos trabalhadores na empresa ou pela comissão de greve segundo a lei própria desses institutos, contudo, a eclosão maior se esmera pelos entes sindicais em seus níveis pois, tem como fundamento a liberdade de associação, a liberdade sindical que desaguam na autônima privada coletiva.

A liberdade ecoada nesse trabalho é o direito dos trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

Por isso que é tranquilo asseverarmos que o sindicato, não deve estar atrelado ao Estado, sob qualquer motivo ou rubrica, sento tal traço característico de sistemas totalitários, devendo ocorrer nesse prisma a liberdade de comportamento e perfil ideológico, dentro das necessidades e esperanças do grupo que representa.

Logo, contraditório dentro de um sistema de liberdade sindical, como é normatizado inclusive no plano constitucional, haver qualquer controle estatal sob todos os aspectos, desde a sua constituição, passando pela formatação de seus estatutos, definição da categoria que irá representar, eleição de seus diretores, base territorial, até qualquer tipo de meio e/ou possibilidade de intervenção ou interferência, o que também implica na liberdade em sentido individual do integrante da instituição, ou, em outras palavras, a possibilidade de escolha de participação em determinado ente sindical, não podendo haver, como há em nosso ordenamento, ideia de sindicato monolítico obrigatório, que é, contrária à ideia de liberdade sindical.

Em nosso ordenamento, está presente a unicidade sindical que é a imposição legal consistente na existência de uma única entidade sindical de representação da mesma categoria em determinada base territorial, ou seja, só um sindicato representa a categoria naquela base territorial; ou mesmo a obrigação de divisão de sindicatos por categorias ou bases territoriais que impedem, por exemplo, a criação de sindicatos por empresa, afastando-se do conceito

maior de liberdade, pois, ao nosso sentir, delimita a participação volitiva dos interessados, que ficam presos a preceitos que visam a um único objetivo, que para nós é tolher a atuação dos sindicatos.

Não obstante, nesse modelo já de duvidosa liberdade sindical, pois, ainda há nítida interferência estatal, sobrevém a Lei nº 11.648/2008, outorgando a qualidade de ente sindical as centrais sindicais, o que é totalmente dissociado da liberdade, autonomia sindical plena e contraditório ao modelo da unicidade sindical.

Referida lei demonstra mais uma intervenção do Estado na ordem sindical, uma vez que, o Estado deve intervir no sistema sindical como forma de normalizar seu funcionamento, isto é, de maneira excepcional, em caráter de vigilância sobre o comportamento dos sindicatos, em defesa de suas próprias finalidades sociais, ou seja, quando o sindicato descumprir os fins legais e regulamentares que o justificam, devendo ser lastreado o sistema pela pluralidade sindical e se dando a organização estrutural do sistema pela representatividade de forma orgânica desenvolvida pelos próprios sindicatos.

Ademais, intervenção essa contraria a estruturação piramidal já existente, pelo apregoado em nossa Constituição Federal, isto é, a imposição legal para que as centrais sindicais sejam consideradas entes sindicais causa um colapso estrutural no sistema já existente, pois, ante a unicidade e sistema confederativo, não há compatibilidade para que essas ocupem qualquer lugar na estrutura, sem que, contudo, tivesse havido uma reforma sindical.

Diante de expressa previsão constante da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, IV, permanece vigente em nosso país o sistema confederativo da representação sindical, cujo formato adota estrutura piramidal, com sindicatos na base, federações no centro e confederações acima, destacando que tal padrão existe desde a década de 1930, consoante Decreto nº 19.770, de 1931.

O padrão piramidal confederativo apresentado está da mesma forma, restrito às balizas da liberdade sindical e unicidade sindical somados a divisão em categorias e representação obrigatória e ainda, até antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, sujeito a contribuição sindical compulsória que dava sustento a esse sistema confederativo.

Essa forçosa limitação imposta pelo Estado, como já elencado em tópicos antecedentes é diametralmente contrária ao quanto dista a Convenção nº 87 da OIT, e mantém conduta intervencionista do Estado bem como um sindicalismo corporativista.

Evocamos novamente, Gino Giugni (1992, p. 34) que define claramente que nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer orientação ou estrutura.

Pois bem, novamente temos o contrário em nosso país e ordenamento jurídico, pois, foi o Estado que interviu na ordem sindical através da Lei nº 11.648/2008, contrariando não somente a unicidade, mas a autonomia e liberdade sindical, definindo nesse âmbito legal a atuação dessas centrais, a finalidade, como podem ser constituída dentre outras amarras estatais que em um panorama de plena liberdade sindical, a organização se daria pelos próprios entes sindicais em um regime de idiosincrasia.

Logo, nessa toada continua prevalecendo a representação sindical imposta por lei e não a representatividade sindical.

Tudo isso desfavorece a efetividade da atuação plena sindical e por consequência a tutela dos interesses coletivos, pois, o cerne principal dos sindicatos que é a representação de seus tutelados para a busca de melhorias nas condições sociais e do emprego, sendo que tais, deságuam na concreção da cidadania, deixa de ser evidenciada ou mesmo existente ao passo de uma fria e não representativa negociação coletiva, pois, os sindicatos nesse modelo atual, ficam acomodados ante a segurança dada de ausência de concorrência pela unidade sindical.

Ou seja, essa relação tridimensional, em que se discute a liberdade e autonomia sindical dentro do conceito axiológico do tema, sua inserção no direito positivo laboral brasileiro e limites impostos que classificam nosso modelo ainda como corporativo, com severas crises ou ausência real de representatividade o que se estende por todo sistema confederativo mas em especial e sem dúvida, quanto às centrais sindicais que sequer legitimidade dispõem para negociar ou tutelar o trabalhador ou seus representados de forma concreta, quanto mais para tutelar os interesses de seus supostos representados em juízo, tornando ainda mais *sui generis* e deformado nosso patético sistema sindical de falida ou duvidosa representação.

Aliás, como visto nesse estudo o direito do trabalho é eminentemente dotado de interesses coletivos ou no mínimo de interesses com consectários coletivos, difusos e individuais homogêneos, bem por isso que Evaristo Moraes Filho (1978, p. 236), classificou os valores do direito do trabalho como de ordem político-social, econômica e jurídica.

Nesse aspecto com a evolução dos tempos e a intensificação dos fenômenos de massa, principalmente a partir da Revolução Industrial o caráter meramente individual do

direito cedeu lugar à outra concepção para se buscar a proteção de outros interesses, os quais, mesmo sem titularidade identificável de plano afetam diretamente parte ou toda coletividade de pessoas, uma vez que, não é mais cabível tão somente pensar nos direitos apenas sob a égide individual.

Nesse viés, as definições postas nos tópicos acima se aplicam ao direito do trabalho, pois, esse desde sua origem defende direitos de uma coletividade como é o caso em especial dos ramos do direito coletivo do trabalho e da vocação sindical, que é inata e cogente de esguelha coletivo.

Esse enquadramento do direito laboral em direito metaindividual, goza de características marcantes, como a transindividualidade (é a características de transcender a esfera privada e pessoal), indivisibilidade do objeto (bens tutelados que não podem ser divididos), a indeterminabilidade dos sujeitos (sujeitos dispersos) e a existência ou não de elo entre os sujeitos com eles mesmos.

E é nesse o cenário que os entes sindicais atuam, sendo cediço a legitimidade dos sindicatos de base, das federações e das confederações, nesse aspecto, pois, as entidades sindicais, conforme assevera Santos, constituem espécies particulares de associação, com elementos peculiares que justificam variações na sua disciplina em relação à disciplina geral, entre essas peculiaridades, estão os poderes e as prerrogativas sindicais, entre os quais releva o poder de estipular acordos e convenções coletivas de trabalho, que tem abrangência categorial, logo, por ser uma espécie de associação, aos sindicatos, além dos poderes, prerrogativas e deveres decorrentes de sua personalidade sindical, lhes são aplicáveis todos os dispositivos constitucionais referentes às associações.

Contudo, nesse viés, mesmo ao passo da legitimidade dos entes sindicais para as ações coletivas, temos evidenciado, a limitação da legitimação da mesma, com lastro na divisão do modelo sindical por categorias, sempre à luz dos interesses metaindividuais, de acordo com o conceito legal de categoria extraído do artigo 511, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, os sindicatos estão legitimados às matérias laborais de interesse metaindividuais, mas limitados a categoria ou abrangência dessa.

Indubitável restou essa legitimidade dos sindicatos quando o Supremo Tribunal Federal, em 12 de junho de 2006, analisando o Recurso Extraordinário nº 193.503-1-São Paulo, em acórdão relatado pelo ministro Joaquim Barbosa, deixou assentado que o artigo 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria

que representam. Essa legitimação extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.

Porém, embora, o todo acima exposto e a clarividente legitimação desses entes sindicais, o quadro atual é de esmagadora maioria do encabeçamento das ações civis públicas pelos Ministérios Públicos, do que pelos entes sindicais, estatística essa ressaltada por Mancuso.

Outrossim, a causa dessa pouca tutela ou inexistente tutela processual dos sindicatos com autores de ações coletivas em benefício de seus tutelados ou categoria, além de se dever às restrições impostas pela organização sindical brasileira, nada prestigiadora da liberdade e da autonomia sindical, apomos que também se deve a manutenção do véu do conflito ideológico (capital/trabalho) que não é deixado de lado para assumir a parcela de responsabilidade na defesa de interesses metaindividuais ou coletivos.

Com efeito, se os sindicatos cuja legitimidade não é controvertida e mesmo assim não atuam em defesa dos interesses coletivos, a situação relativa às centrais sindicais é mais pusilânime em todo os sentidos.

Acerca das centrais sindicais temos que essas remontam aos idos do início da década de 1960, quando, então, foi inicialmente permitida a união de forma a constituí-las, proibida durante o governo militar, destaque nesse mote a Portaria nº 125, de 1963, do Ministério do Trabalho, que reconhecia essa forma de estruturação, que anos depois, novamente fora admitida, em especial com a revogação da Portaria nº 3.100, de 1985, e promulgação da Constituição Federal de 1988. Com isso queremos apor que as centrais sindicais, por regras de nosso ordenamento jurídico, são consideradas pessoas jurídicas de direito privado, que adquirem personalidade jurídica (ainda não sindical) com o registro de seus atos perante o cartório de registro público, vindo a personalidade sindical apenas com o advento da Lei nº 11.648/2008.

Entretanto, as centrais sindicais como entidades de representação multicategorias, seja de trabalhadores ou empregadores (essa última vedada pela citada lei acima), há que se observar a pedra angular da liberdade sindical, consagrada e admitida por nosso ordenamento constitucional, também no viés ou espectro de atuação, constituição, associação ou filiação, finalidade e tutela, pois, não podemos deixar de fazer menção ao fato de que há, nas centrais sindicais, nítido objetivo político tendente a aproveitar essa inserção no sistema sindical pela norma, revela uma força aglutinadora no sentido político que lhes é própria e que justamente

motiva a constituição de tais entidades, que defendemos não serem sindicais corroborado por sua ausência de tutela de interesses coletivos, violação a liberdade sindical pelo próprio texto legal que lhe outorgou o *status* de ente sindical, inoperância negocial, contrariedade a unicidade e inexistência de legitimação para ações coletivas, o que fica claro, quando confrontada a Lei nº 11.648/2008 (Lei das Centrais Sindicais) com as disposições inseridas na Constituição Federal, que tratam sobre nosso sistema confederativo sindical, demonstram inequivocamente a fragilidade da tese de aceitação de inclusão das centrais perante o atual sistema sindical confederativo nacional, ainda mais da forma como delineou a norma.

Diante desse desenho piramidal é preciso, ainda, respeitar o seu agrupamento, que se dá por critério de homogeneidade, dado pela divisão em categorias e pelo princípio da unicidade sindical, não havendo assim, liberdade para a vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide, já que o sistema se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, como já dito a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.

Não estamos aqui a diminuir ou desprezar a importância política aglutinadora e enorme capacidade das centrais sindicais de defesa dos interesses de seus “representados”, mas essas da forma como concebidas são incompatíveis com o modelo constitucional e a Lei (nº 11.648/2008) que lhes outorgou a roupa de ente sindical o fez de maneira não só contrária ao texto constitucional como também é certo que a *mens legis*, buscava apenas o caráter econômico ligado à extinta contribuição sindical obrigatória, da qual rentabilidade econômica, não participavam essas centrais.

Nesse prisma, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical brasileiro, sendo entidades de representação geral dos trabalhadores, de âmbito nacional, que não dispõem de poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica.

É relevante ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro concentra no sindicato a função de representação e negociação, sendo que as demais entidades sindicais (federações e confederações, respectivamente) podem exercer essas funções em caso de inércia ou de inexistência do sindicato de base, conforme previsão dos arts. 617 e 611, § 2º da CLT.

Vale aqui o destaque que a Constituição de 1988, ampliou a legitimidade para propositura da ação direta de inconstitucionalidade, dessa forma, restou legitimado às

confederações a propositura de ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade nos termos do art. 103, inciso IX da Constituição Federal.

O referido artigo também contempla como legitimadas a propor ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade as entidades de classe de âmbito nacional. Contudo, o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que só as entidades sindicais de terceiro grau, ou seja, as confederações serão legitimadas a ajuizar ações que versem sobre o controle de constitucionalidade, conforme podemos extrair da ADI 4184/DF, cujo relator foi o ministro Ricardo Lewandowski.

Nesse panorama, como parcialmente adiantado, as centrais sindicais são organizações intercategoriais, numa linha horizontal que compreendem diversas categorias.

Nesse desiderato vale destacar que suas principais atribuições e prerrogativas, são de acordo com a lei, coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. (art. 1º, Lei nº 11.648/08).

Desse modo, as centrais sindicais não terão as mesmas atribuições dos sindicatos, das federações e confederações, por exemplo, a responsabilidade pela realização de negociação coletiva continuará sendo dos sindicatos e, supletivamente, das federações e confederações, conforme art. 617, § 1º da CLT. As centrais, como já mencionado, possuirão atribuições superiores, articulando ações de interesse geral dos trabalhadores.

Por outro vértice, não há espaço no ordenamento jurídico brasileiro para as centrais sindicais, ao passo que o princípio da unicidade é violado pelo pluralismo exercido em sua constituição, isto é, na constituição das centrais sindicais resta englobado inúmeras categorias representadas por seus sindicatos, federações e confederações que aderem à determinada central, o que é imiscível a existência dessa sistemática com o princípio ainda vigente da unicidade sindical.

As centrais sindicais significam um avanço na democracia contemporânea, mas da forma como estabelecida pela Lei nº 11.468/2008 estão em contrassenso com o modelo confederativo, ao princípio da unicidade sindical posto na Constituição Federal de 1988 e somente são pertinentes, atuantes ou efetivas no modelo de liberdade sindical plena como vimos nos contornos do direito sindical estrangeiro.

Por isso, não concordamos com o modelo sindical residual totalitário do Brasil e mais descabido é nesse modelo existir a outorga de personalidade jurídica sindical a centrais

sindicais como realizado de forma distante ou avessa à liberdade sindical, que temos no mundo e mesmo com nossa liberdade sindical limitada em face da unicidade exigida pela Constituição Federal, restando o “sistema de centrais” balizado pela Lei nº 11.648/2008, incompatível com nosso sistema confederativo e também com a plena liberdade sindical, ausente em nosso modelo.

A Lei das Centrais Sindicais, nesse compasso é inócua, inconstitucional, não resolveu qualquer questão de representatividade, tutela coletiva e detém nítido caráter econômico, para alçar essas, antes sem acesso, ao grande volume econômico da contribuição sindical até 11/2017 de cunho obrigatório (passando a ser facultativo com a vigência da Lei nº 13.467/2017).

A Constituição do Brasil de 1988 ao nosso sentir não rompeu com as leis, de inspiração corporativista, que ainda submetem a organização sindical ao controle administrativo, pois, não é crível ver tal evolução somente com a Lei nº 11.648/2018, sendo que há antinomia entre ela e o sistema constitucional e antinomia maior com o princípio da liberdade plena sindical da convenção nº 87 da OIT.

Portanto, o modelo de centrais sindicais, ao nosso sentir, estaria alinhado com o princípio da liberdade sindical se mantida sua criação por ato volitivo e espontâneo dos empregados ou entidades sindicais, sem a necessidade da normatização pela Lei nº 11.648/2008, e se fosse expungido de nosso sistema a unicidade sindical e juntamente com ela a representatividade obrigatória, elementos esses que violam frontalmente a liberdade plena e torna a regulamentação dada pela citada lei, um caráter econômico, egoístico e contraproducente à tutela da coletividade.

Dessa forma, como falado, a liberdade sindical quanto mais ampla, mais concreta, menor ou ausente é a intervenção do Estado, especialmente na organização da estrutura sindical e, diante disso, vê-se que as centrais sindicais, somente combinam ou integram com perfeição aos modelos da liberdade sindical na vertente da pluralidade, pois, aqueles sistemas jurídicos fundados na regra da unicidade sindical, verifica-se, em muitos casos, que o Estado acaba por definir as formas de financiamento dos sindicatos, o modelo ou a estrutura (confederativo, como é o caso do Brasil), a representatividade obrigatória por categoria, face a clara intenção de utilizar esses atores sindicais como cumpridores de funções delegadas do poder público, ou do poder partidário político, mediante prerrogativas estabelecidas em lei.

Já nos sistemas jurídicos em que vige a pluralidade sindical, destacamos de maneira especial a Espanha com uma lei própria sobre liberdade sindical e o Portugal,

vislumbra-se um grau maior de liberdade das associações sindicais, inclusive no que tange à forma de financiamento e ao modelo ou estrutura sindical que acaba sendo orgânica ou construída de acordo com os interesses dos sindicatos.

Assim, etiologicamente a unicidade sindical é inversamente proporcional à liberdade sindical necessária para se ter em uma estrutura sindical as centrais sindicais, ente de características gerais, amplas e ao mesmo tempo de aglutinação de interesses gerais dos trabalhadores, sendo, imiscível a unicidade sindical do nosso modelo com a imposição legal das centrais sindicais.

Por isso, temos que as centrais sindicais para terem efetividade na tutela dos interesses coletivos, o primeiro passo seria a mudança ou uma reforma sindical, apondo a plena liberdade sindical atrelada à pluralidade sindical, sendo, inclusive como exposto acima inconstitucional a Lei nº 11.648/2008 pois pelos contornos da norma essa viola o princípio da unicidade sindical, consagrado na Constituição Federal (art. 8º, II). A lei não pretendeu reconhecer as centrais como entidades sindicais porque, sua existência como tal, especialmente em situação de pluralidade sindical e fora do sistema confederativo, é incompatível com nosso modelo de organização sindical.

Afora, o já exposto, as discussões acerca da inconstitucionalidade ou mesmo incompatibilidade com o sistema constitucional, a própria Lei nº 11.648/2008, estabelece também como já perpassado, as atribuições das centrais sindicais e a grande questão é saber se elas atendem à defesa ou tutela dos interesses coletivos.

De fato, a inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, acaba por modificar um sistema existente há décadas, ou não o modifica, mas o torna mais incongruente em si!

Não é demais lembrar que já existe em tramitação, no Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI / 4067), proposta pelos Democratas – DEM, cujo relator à época foi o ministro Joaquim Barbosa, cuja decisão, parcial (julgamento de 24 de junho de 2009), caminha no sentido de declarar a inconstitucionalidade das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, porém, esse julgamento como já dito alhures ainda não foi concluído até a data de conclusão desse trabalho.

Ressalte-se que o parecer do então Procurador-Geral da República, Dr. Antonio Fernando Barros e Silva de Souza, lavrado naqueles autos, é no sentido de parcial procedência da ação, para que se declare a inconstitucionalidade da integralidade das modificações efetuadas pela Lei nº 11.648/2008 nos artigos 589 e 591 da CLT, da expressão “ou central

sindical” contida nos § 3º e do § 4º do artigo 590, bem como da expressão “e às centrais sindicais” constante do *caput* do artigo 593 e de seu parágrafo único.

Entendemos que essa decisão, de fato se for concretizada, nos termos do parecer do Procurador-Geral da República, apenas corroborará a discussão travada nesse estudo, especialmente quanto à inconstitucionalidade da Lei nº 11.648/2008 ou, se assim não for, o reconhecimento da quebra do princípio da unicidade sindical, estabelecido no artigo 8º, II, de nossa Carta Magna.

Em linhas mais atuais, é importante trazermos como valia axiológica ao nosso raciocínio aqui exposto o voto do ministro Edson Fachin, pois, ele bem lembra em seu voto, como relator na ADI 5.794 que discutia a inconstitucionalidade da chamada “Reforma Trabalhista”, Lei nº 13.467/2017, ao passo dessa retirar a compulsoriedade da contribuição sindical, uma reflexão, condizente com o sistema constitucional brasileiro, relatando que o constituinte de 1988 fez opção inequívoca pela manutenção de um modelo de sindicalismo sustentado por um tripé; unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das entidades sindicais por meio de um tributo, a contribuição sindical.

O relator, bem evidencia em seu voto ser preciso reconhecer que a mudança de um desses pilares, no caso a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, pode ser desestabilizadora de todo o regime sindical, não podendo ocorrer de forma isolada.

Dessa forma, *mutatis mutandi*, inserir ou outorgar as centrais sindicais o arquétipo de ente sindical é ignorar a unicidade sindical, um dos pilares do tripé do sistema constitucional sindical, conquanto, apesar de sermos contrário a esse modelo disposto em nossa Constituição, é cediço, como já dito e redito, que ele existe e deve ser respeitado e com isso resta claro a incompatibilidade das centrais enquanto não houver uma emenda constitucional que retire a unicidade e a representação obrigatória, assim como para que tivesse havido a retirada da contribuição sindical, essa não poderia vir por lei ordinária, mas sim por uma reforma sindical, por meio de emenda constitucional retirando o sistema confederativo, unicidade e a representatividade obrigatória.

A respeito das centrais sindicais terem legitimidade para tutela de interesses coletivos, superada a questão de sua inconstitucionalidade, afora os institutos de legitimidade trazidos no bojo dessa dissertação, já que abordamos tal assunto em tópico próprio, restou ser pacífico, nessa esteira, que os sindicatos detêm legitimada para propor ação civil pública e ações coletivas, já com relação as federações e confederações há doutrinadores que entendem que essas possuem legitimidade.

Acerca de tal legitimidade relativa às centrais sindicais o assunto é bastante denso e controvertido, porém vem prevalecendo que essas não têm representatividade jurídica, segundo Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich.

Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação por aplicação analógica do artigo 857, § único da CLT, conforme lição de Santos.

Ademais, como visto, a própria Lei nº 11.648/2008, não estabeleceu tal legitimidade processual quando após as atribuições das centrais sindicais deixando ela apenas no campo da coordenação de representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

A legitimidade processual é tão inexistente que em 12 de março de 2021 o Supremo Tribunal Federal, por maioria, em votação no plenário não conheceu (rejeitou a tramitação) da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5306, ajuizada pela Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) contra a Lei Complementar estadual 502/2013 de Mato Grosso, que disciplinou o adicional de insalubridade no âmbito do Poder Executivo do estado, tendo prevalecido o voto apresentado pelo ministro Alexandre de Moraes, segundo o qual a jurisprudência do Supremo é de que as centrais sindicais não têm legitimidade ativa para ajuizar ação de controle concentrado de constitucionalidade.

Importante trazer a lume que a ilegitimidade das centrais sindicais para ajuizar ou tutelar interesse processual coletivo, reside no fato dessas congregarem integrantes das mais variadas atividades ou categorias profissionais ou econômicas, não se qualificando, assim, como uma confederação sindical nem como uma entidade de classe de âmbito nacional, conforme exigido pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, como bem evidenciou o ministro Alexandre de Moraes em seu voto da citada ADI 5306.

Por essa razão e pelo mais apresentado nesse estudo é nítido não dispor as centrais sindicais de legitimidade para tutela de interesses coletivos dos trabalhadores, ante a sua representação disforme e genérica tematicamente, ao passo de não conseguir associá-la a uma categoria, a um interesse específico que a ligue a um possível lide ou interesse coletivo perseguido processualmente, isto, pela própria dicção da lei que lhe trouxe a roupagem de ente sindical (Lei nº 11.648/2008, art. 1º) porém, deixando sua representatividade de maneira

genérica ou para interesse geral dos trabalhadores, o que pela manutenção da unicidade sindical e divisão de nosso sindicalismo em categorias, impedem a ligação das centrais sindicais, à legitimidade e pertinência temática específica de uma lide coletiva pois em seu bojo representativo encontram-se inúmeros sindicatos, federações e confederações filiados com interesses multicategorias o que torna ilegítima sua representação.

A ausência de tutela dos interesses coletivos pelas centrais sindicais, através das ferramentas ou ações coletivas, resta crível, ao passo de sua ilegitimidade e falta de interesse vinculante específico de agir, todavia, essas também não vem defendendo os interesses coletivos sequer pela via material.

Para exemplificar nos maiores períodos de crise à exemplo em 2014 e 2015 as atividades das centrais sindicais não passaram de gritos, passeata, eventos discursivos que em nada contribuíram para a tutela material do trabalhador.

A conjuntura política da linha do tempo traçada no último capítulo e tópico, exigia das centrais sindicais o rompimento com as práticas corporativas que norteiam os principais setores do movimento sindical brasileiro e mundial.

Ao nosso sentir, a situação trazida, mostra o caráter somente econômico da Lei nº 11.648/2008 com o fito de ao adjetivar as centrais sindicais como ente sindical, busca apenas outorgar a essas legitimidade para participar do bolo econômico milionário à época aferido pela arrecadação da contribuição sindical, buscando como pano de fundo, o fortalecimento de um estado que intervêm na ordem sindical e em contraponto, mantém uma total desproteção do trabalhador por essas entidades acéfalas sob o crivo da efetividade prática de defesa dos interesses coletivos.

Tudo isso traz a lume a total ausência também nos últimos anos, mesmo com a edição da Lei das Centrais Sindicais, de proteção ou defesa material expressa por esses entes sindicais de seu amplo espectro de representados, que continuam à míngua de um sistema sindical corporativista, político partidarizado, ineficaz e contraditório em si como amplamente discutido, merecendo uma ampla reforma.

A Lei nº 11.648/2008, a rigor, não trouxe novidades, não oferece às centrais nada além dos espaços e das fontes de recursos aos quais elas já tinham alguma forma de acesso pela própria competência (que, evidentemente, varia de uma para outra), tendo feito a lei apenas institucionalizar os acessos e garantir a pluralidade de centrais, razão pela qual estabeleceu padrões reduzidos para obtenção de índice de representatividade, visando também garantir os interesses corporativos dessas e paradoxalmente, são a centrais garantidas pela

pluralidade que mais defendem porém, sentados inarredavelmente sobre a manutenção da unicidade compulsória na organização de base, para manter seus controles sobre elas e o sistema.

Logo, mantemos assim um velho sistema sob uma hipotética nova roupagem, mesmo após reforma trabalhista, com um sindicalismo corporativo e nada tutelar de sua coletividade representada, contribuindo para a não concreção dos direitos e tutela coletiva permanecendo, inclusive, a cidadania no mesmo ritmo, isto é, desprestigiada, pois, sindicato ou sistema sindical fraco ou monopolizado, significa ausência de evolução social, econômica e de condições melhores de trabalho aos hipossuficientes empregados.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As centrais sindicais foram inseridas no sistema sindical brasileiro pela Lei nº 11.648/2008, ao passo de que foi essa lei que as outorgou a personalidade sindical, até então não lhes pertencente.

É sabido, contudo, que a atividade sindical deve ser livremente exercida, devendo ser coibida toda e qualquer forma de obstrução, bem como deve sempre buscar a concreção da tutela coletiva de seus representados.

Nesse bojo a viga mestra para que isso ocorra é a liberdade sindical, espécie do gênero liberdade de associação, que representa a base de todo o arcabouço jurídico engendrado para tutelar a livre atuação de trabalhadores, empregadores e seus respectivos sindicatos.

Em decorrência dessa liberdade é que os trabalhadores e empregadores têm o direito de se reunirem em associações criadas com o escopo de garantir e aperfeiçoar as condições do exercício de suas atividades.

Ocorre que no cenário nacional foi mantido, mesmo com o advento da Constituição de 1988, o sistema confederativo, a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória (até 11 de novembro de 2017) e a representatividade automática, ou seja, a lei estatal determinou o modelo, impôs limites territoriais a atuação sindical e impediu a escolha de representação, deixando mitigada a liberdade tão importante a evolução e concreção das relações sindicais.

Incoerente ainda, é que nesse ambiente surgiu a citada lei das centrais sindicais para impor que essas eram, da vigência dessa norma em diante, entes sindicais, no entanto, o modelo trazido violava o próprio arcabouço constitucional, em específico, a unicidade e o sistema confederativo.

Por outro vértice, não há espaço no ordenamento jurídico brasileiro para as centrais sindicais, ao passo que o princípio da unicidade é violado pelo pluralismo exercido em sua constituição, isto é, na constituição das centrais sindicais resta englobado inúmeras categorias representadas por seus sindicatos, federações e confederações que aderem à determinada central, o que é imiscível a existência dessa sistemática com o princípio ainda vigente da unicidade sindical.

As alterações implementadas, pela Lei nº 11.648/2008, reservou apenas energia para formalizar como se dariam as centrais sindicais e a divisão econômica da contribuição

sindical, ao invés de guardar foco com o modelo existente em nossa Constituição Federal de 1988 e a efetiva legitimidade processual e tutelar coletiva das mesmas, não cuidada pela lei, deixando claro o condão corporativista e econômico da norma.

Não estamos aqui a diminuir ou desprezar a importância política e aglutinadora das centrais sindicais, mas da forma como essas foram concebidas são incompatíveis com o modelo constitucional e a Lei (nº 11.648/2008) que lhes outorgou a roupa de ente sindical o fez de maneira não só contrária ao texto constitucional como também é certo que a *mens legis*, buscava apenas o caráter econômico ligado à contribuição sindical (naquela época obrigatória e com vultuosos valores arrecadados), cuja rentabilidade econômica as centrais sindicais antes do advento da lei, não participavam dessas centrais.

Assim sendo, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical brasileiro, sendo entidades de representação geral dos trabalhadores, de âmbito nacional, que não dispõem de poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica.

Porém, mesmo diante dessa questão de incompatibilidade posta, avançando ao plano concreto da efetividade do labor das centrais sindicais em prol dos trabalhadores quer seja sob o prisma material ou processual coletivo, esse se mostrou quanto ao primeiro de parca atividade e quanto ao segundo, essas esbarraram na ilegitimidade, isso porque, as centrais sindicais por lei detêm como atribuições e prerrogativas, coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Com efeito, no tocante as centrais sindicais terem legitimidade para tutela de interesses coletivos, restou ser pacífico que os sindicatos detêm legitimada para propor ação civil pública e ações coletivas, já com relação às federações e confederações há doutrinadores que entendem que essas possuem legitimidade, já quanto às centrais sindicais vem prevalecendo que essas não têm representatividade jurídica.

Ademais, como visto, a própria Lei nº 11.648/2008, não estabeleceu tal legitimidade processual quando após as atribuições das centrais sindicais deixando-as apenas no campo da coordenação de representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e

demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

A ilegitimidade processual das centrais é flagrante, uma vez que congregam integrantes das mais variadas atividades ou categorias profissionais ou econômicas, não se qualificando, assim, como uma confederação sindical nem como uma entidade de classe de âmbito nacional, sendo, portanto, sua representação disforme e genérica tematicamente, ao passo de não conseguir associá-la a uma categoria, a um interesse específico que a ligue a um possível lide ou interesse coletivo perseguido processualmente.

Também não se vislumbrou, por parte das centrais sindicais a busca efetiva por uma tutela material coletiva, ou seja, a atuação no labor focado no avanço das melhorias sociais e econômica dos trabalhadores, é pusilânime, pois, como visto nos maiores períodos de crise a exemplo em 2014 e 2015 as atividades das centrais sindicais não passaram de gritos, passeata, eventos discursivos que em nada contribuíram para a tutela material do trabalhador.

Ao nosso sentir, a situação trazida, mostra o caráter somente econômico da Lei nº 11.648/2008 com o fito de ao adjetivar as centrais sindicais como ente sindical, busca apenas outorgar a essas, legitimidade para participar da repartição econômica, aferido pela arrecadação da contribuição sindical, aumentando com isso o fortalecimento de um Estado que intervêm na ordem sindical e em contraponto, mantém uma total desproteção do trabalhador por essas entidades acéfalas sob o crivo da efetividade prática de defesa dos interesses coletivos.

Tudo isso traz a lume a total ausência de proteção ou defesa expressa por esses entes sindicais de seu amplo espectro de representados, que continuam à míngua de um sistema sindical corporativista, político partidarizado, ineficaz e contraditório em si como amplamente discutido, merecendo uma ampla reforma.

A Lei nº 11.648/2008, a rigor, não trouxe novidades, não oferece às centrais nada além dos espaços e das fontes de recursos aos quais elas já tinham alguma forma de acesso pela própria competência (que, evidentemente, varia de uma para outra), tendo a lei apenas formalizado o acesso e garantido uma aleivosa pluralidade de centrais, uma vez que, estabeleceu padrões reduzidos para obtenção de índice de representatividade, visando também garantir os interesses corporativos dessas que, paradoxalmente, são garantidas pela pluralidade em outros ordenamentos e inexistente no nosso, pois, continuam acomodadas

inarredavelmente sobre a manutenção da unicidade e representatividade obrigatórias, para justamente manter seus controles sobre o sistema.

As centrais sindicais significam um avanço na democracia contemporânea, mas da forma como estabelecida pela Lei nº 11.468/2008 estão em contrassenso com o modelo confederativo, ao princípio da unicidade sindical posto na Constituição Federal de 1988 e somente são pertinentes, atuantes ou efetivas no modelo de liberdade sindical plena como vimos nos contornos do direito sindical estrangeiro suportado pela pluralidade sindical.

Por isso, não concordamos com o modelo sindical residual totalitário do Brasil e mais descabido é nesse modelo existir a outorga de personalidade jurídica sindical a centrais sindicais como realizado de forma distante e avessa à liberdade sindical.

A Lei das Centrais Sindicais, nesse compasso é inócua, inconstitucional, não resolveu qualquer questão de representatividade e tutela jurisdicional.

A Constituição do Brasil de 1988 ao nosso sentir não rompeu com as leis, de inspiração corporativista, que ainda submetem a organização sindical ao controle administrativo, pois, não é crível ver tal evolução somente com a Lei nº 11.648/2018, sendo que há antinomia entre ela e o sistema constitucional e antinomia maior com o princípio da liberdade plena sindical da convenção nº 87 da OIT.

Portanto, o modelo de centrais sindicais, ao nosso sentir, estaria alinhado com o princípio da liberdade sindical se mantida sua criação por ato volitivo e espontâneo dos empregados ou entidades sindicais, sem a necessidade da normatização por lei, e se fosse expungido de nosso sistema a unicidade sindical e juntamente com ela a representatividade obrigatória, elementos esses que violam frontalmente a liberdade plena sindical.

Dessa forma, como falado, a liberdade sindical quanto mais ampla, mais concreta, menor ou ausente é a intervenção do Estado, especialmente na organização da estrutura sindical e, diante disso, vê-se que as centrais sindicais somente combinam ou integram com perfeição aos modelos da liberdade sindical na vertente da pluralidade, pois, aqueles sistemas jurídicos fundados na regra da unicidade sindical, verifica-se, em muitos casos, que o Estado acaba por definir as formas de financiamento dos sindicatos, o modelo ou a estrutura, como é o caso do Brasil.

Já nos sistemas jurídicos em que vige a pluralidade sindical, destacamos de maneira especial a Espanha com uma lei própria sobre liberdade sindical e Portugal, vislumbra-se um grau maior de liberdade das associações sindicais, inclusive no que tange à

forma de financiamento e ao modelo ou estrutura sindical que acaba sendo orgânica ou construída de acordo com os interesses dos sindicatos.

Assim, etiologicamente a unicidade sindical é inversamente proporcional à liberdade sindical necessária para se ter em uma estrutura sindical as centrais sindicais, ente de características gerais, amplas e ao mesmo tempo de aglutinação de interesses gerais dos trabalhadores, sendo, imiscível a unicidade sindical do nosso modelo com a imposição legal das centrais sindicais.

Por isso, temos que as centrais sindicais para terem efetividade na tutela dos interesses coletivos, o primeiro passo seria a mudança ou uma reforma sindical, apondo a plena liberdade sindical atrelada à pluralidade sindical, sendo, inclusive como exposto acima inconstitucional a Lei nº 11.648/2008, pois, pelos contornos da norma essa viola o princípio da unicidade sindical, consagrado na Constituição Federal (art. 8º, II). A lei não pretendeu reconhecer as centrais como entidades sindicais porque sua existência como tal, especialmente em situação de pluralidade sindical e fora do sistema confederativo, é incompatível com nosso modelo de organização sindical.

Dessa forma, *mutatis mutandi*, inserir ou outorgar as centrais sindicais o arquétipo de ente sindical é ignorar a unicidade sindical, um dos pilares do tripé do sistema constitucional sindical, conquanto, apesar de sermos contrário a esse modelo disposto em nossa Constituição, é cediço, como já dito e redito, que ele existe e deve ser respeitado e com isso resta claro a incompatibilidade das centrais enquanto não houver uma emenda constitucional que retire a unicidade e a representação obrigatória, assim como para que tivesse havido a retirada da contribuição sindical, essa não poderia vir por lei ordinária, mas sim por uma reforma sindical, por meio de emenda constitucional retirando o sistema confederativo, unicidade e a representatividade obrigatória.

Logo, mantemos assim um velho sistema sob uma hipotética nova roupagem, mesmo após reforma trabalhista, com um sindicalismo corporativo e nada tutelar de sua coletividade representada, contribuindo para a não concreção dos direitos e tutela coletiva permanecendo, inclusive, a cidadania no mesmo ritmo, isto é, desprestigiada, pois, sindicato ou sistema sindical fraco ou monopolizado significa ausência de evolução social, econômica e de condições melhores de trabalho aos hipossuficientes empregados.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **Sistema da ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

AGUIAR, Antonio Carlos. **A negociação coletiva como instrumento de efetividade dos direitos fundamentais**. 2006. Dissertação (Mestrado), PUC, São Paulo, 2006.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. **Direito Processual Coletivo Brasileiro**. São Paulo, Saraiva, 2003.

ALMEIDA, Renato Rua de. A denúncia da Convenção Coletiva de Trabalho. São Paulo: **LTr**, v. 66, nº 3, 2006.

ALMEIDA, Renato Rua de. **A Pequena Empresa e os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; SANTOS, Francisco Coimbra. Direito do trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. São Paulo, **Revista LTr**: v. 73, n. 8, p. 953-962, 2009.

AROUCA, José Carlos. Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade. **Revista LTr**, v. 72, out. 2008.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

AROUCA, José Carlos. O futuro do direito sindical. São Paulo: **Revista LTr**, n. 71, junho/2007, pp. 654/665.

AVILES, Antonio Ojeda. **Derecho Sindical**. Madrid: Editorial Tecnos, 1980.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2008.

BARROS, ALICE MONTEIRO de. **Curso de Direito do Trabalho**. Minas Gerais: Editora São Paulo, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1999.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silva Marina Labate. **Sindicatos – Sindicalismo**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A Autotutela nas Relações do Trabalho**. São Paulo, Ltr, 1996.

BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia.** São Paulo, LTr, 1997.

BERTALANFFY, Ludwig Von. **Teoria Geral dos Sistemas.** Petrópolis: Vozes, 1977.

BOITO JÚNIOR., Armando. **Ainda é possível renovar o sindicalismo.** IHU On-Line – Unisinos. Entrevista especial com Armando Boito. 1º maio 2008.

BORBA. Joselita Nepomuceno. **A efetividade da Tutela Coletiva.** São Paulo: Ltr, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. **Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.** Diário Oficial da União, 25 jul. 1985.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília (DF).** Diário Oficial da União, 06 jul.1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em 13 mar. 2007.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União, 11 jan. 2002.

BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Negociações Tripartites na Itália e no Brasil.** LTr, 1985.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. As Centrais Sindicais e a Lei nº 11.648/2008. **LTr Suplemento Trabalhista.** São Paulo, v. 44, n. 69, 2008.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT.** LTr, 2000.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT.** São Paulo: LTr, 2009.

BRONSTEIN, Arturo S.; CÓRDOVA, Éfren. **As relações coletivas de trabalho na América Latina.** São Paulo: Ltr, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **II Derecho Del Lavoro Del Poesi dell' América Latina.** Padova, 1984. Tradução de Giuliano Mazzoni.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. 16. ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

CALAMANDREI, Piero. **Instituições de direito processual civil**. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2003. Tradução de Douglas Dias Ferreira.

CAPILONGO, Celso Fernandes. Os desafios do judiciário: um enquadramento teórico. In FARIA, José Eduardo (Org). **Direitos Humanos, direitos sociais e justiça**. São Paulo. Malheiros Ed., 1998.

CAPPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. São Paulo: **Revista de Processo**, 1977.

CARDOSO, A. M.. Para onde foram os sindicatos? In: **37º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS**, 2013, Águas de Lindóia. Anais [...]: Anpocs, 2013.

CATHARINO, José Martins. **Direito Constitucional e direito Judiciário do Trabalho**. São PAULO: LTr, 1995.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

CESARINO JUNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHAI, Cássius **Guimarães**. **Descumprimento de Preceito Fundamental: Identidade Constitucional e Vetos à Democracia**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

CORDEIRO, António Menezes. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1991.

COSTA, Armando Casimiro et al.. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 36.ed. São Paulo: Ltr, 2009.

COSTA, Coqueijo. **Direito processual do trabalho e o código de processo civil de 73**. São Paulo: Ltr, 1975.

DAVIS, Kingsley. **A sociedade humana**. Rio de Janeiro: Fundo de cultura, 1964.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed, São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

DIDIER JUNIOR, Fredie; ZANETI JUNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

DINAMARCO, Pedro da Silva. **Ação civil pública**. São Paulo: Saraiva, 2001.

DINIZ, Henrique Macedo. **A obrigatoriedade da participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas de trabalho, Suplemento Trabalhista. nº 129/99**. São Paulo: Ltr, 1999.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 1º volume – Teoria Geral do Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 1997.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus fundamentos principais: a liberdade associativa laboral. Brasília: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 2, p. 84-108, 2010.

FARIA, José Eduardo. **A Crise Constitucional e a Restauração da Legitimidade**. Sérgio Antonio Fabris Editora, 1985.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro**. São Paulo: RT, 1995.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. Tradução Paulo Fontes. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GALVÃO, A. A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. **Crítica Marxista**, v. 38, p. 103-17, 2014.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: Método, 2008.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

GIRARDELLI, Adriana Carvalho. **A associação civil como garantidora da defesa do consumidor**. São Paulo: Aduaneiras, 2005.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1991.

- GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1992. Tradução Eiko Lúcia Itioka.
- GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel. **Curso de direito processual civil coletivo**. São Paulo: SRS, 2008.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- GORDILLHO, Agustín. Introducción al Derecho Administrativo *In*: GRAU, Eros. A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (Interpretação e Crítica) *In*: BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 18ª ed. Malheiros Editores, 2006.
- GOTTSCHALK, Egon Félix. **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1944.
- GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**. São Paulo, n 45, jan./mar. 1982.
- GRINOVER, Ada Pellegrini *et al.* **Código brasileiro de defesa do consumidor comentado pelos autores do anteprojeto**. 7. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
- GUGEL, Maria Aparecida. Abordagem de alguns aspectos do sistema legal trabalhista dos estados unidos da América do Norte na área do direito coletivo do trabalho função do National Labor Relations Board. Brasília: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n. 8, 1994.
- HECK, Luís Afonso. Prefácio. *In*: SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2007.
- HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid: **Editorial Revista de Derecho Privado**, 1963.
- JÚNIOR, Cesarino. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- KREIN, José Dari. **Relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.
- KREIN, José Dari; DIAS, Hugo Rodrigues; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. As centrais sindicais e a dinâmica do emprego. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 29, n. 85, p. 121-135, dez. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142015008500009>.
- KREIN, José Dari; SANTOS, A. L dos; NUNES, B. T. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista ABET**, v. 10, n. 2, jul./dez. 2011.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Prático de Derecho del Trabajo**. V. II. Buenos Aires: Depalma, 1965.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**, Buenos Aires: Depalma, 1947.

LADOSKY, M. H.; RAMALHO, J. R.; RODRIGUES, I. J. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: LADOSKY, M. H.. **O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 2. ed., rev. aum. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2010.

MARCELINO, Paula Regina P. **A logística da precarização**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MACIVER; PAGE, Charles. **Sociologia**. Madri: Editorial Tecnos, 1963.

MALCHER, Wilson de Souza. **Intervenção de terceiros nas ações coletivas: sob a ótica jurídico-processual luso-brasileira**. Curitiba: Juruá, 2008.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores: lei 7.347/85 e legislação complementar**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MANNRICH, Nelson; MELO, Raimundo Simão de. Disputa de representação em dissídio coletivo. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Cord). **Processo do trabalho – estudos em homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto**. São Paulo: LTr, 1997.

MANUS, Pedro Paulo T. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

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

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A contribuição sindical e sua natureza jurídica. **Revista TST**, Brasília, v. 81, n. 2, abr./jun. 2015.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. Contribuição no Interesse das Categorias Econômicas de Profissionais – Regime Jurídico Tributário que não Comporta Desonerações – Diferença entre Interesse Público e Interesse das Categorias Econômicas de Profissionais – Opinião Legal. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, n. 13, p. 530-529, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições Sindicais**. Direito comparado e internacional, constituições assistencial, confederativa e sindical. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2609348>. Acessado em: 17 abr. 2021.

- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MATHIEU, Jaime Maria de. *Evolución y Porvenir del Sindicalismo*. Buenos Aires, 1954.
- MARX, Karl; ENGELS, Friederich. **Manifesto do Partido Comunista**. 6. ed. São Paulo: Global, 1987.
- MAZZEI, Rodrigo; NOLASCO, Rita Dias. (Coords.). **Processo Civil Coletivo**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo** – meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos. São Paulo: Saraiva, 1997.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses. 20. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.
- MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas do Trabalho**. Tradução de Antonio Lamarca. São Paulo, Ltr, 1992.
- MEIRELLES, Davi Furtado. Apontamentos Sobre o Reconhecimento Formal das Centrais Sindicais, **Revista LTr**, v. 73, fev 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/VotoADI5794.pdf>. Acessado em 19 abr. 2021.
- MELLO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- MELLO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Borsoi, 1970.
- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1978.
- MORAES FILHO, Evaristo. **V. Sindicato – organização e funcionamento**. São Paulo: LTr, 1980.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**. 2. ed. Editora Alfa-Omega, 1978.

NA LUTA E NA LABUTA. **Pelego e seu significado**. 2010. Disponível em: <http://www.nalutaenalabuta.com.br/2010/05/pelego-e-seu-significado.html#:~:text=O%20termo%20pelego%20foi%20popularizado,Getúlio%20Vargas%2C%20nos%20anos%201930.&text=A%20palavra%2C%20que%20antigamente%20designava,do%20governo%20e%20dos%20patrões>. Acesso em: 16 dez. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. Saraiva, 1989.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A legalização das Centrais. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 16, p. 89-94, 2008. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=67864&ori=1>. Acessado em: 12 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Aspectos da Legalização das Centrais em 2008. **Revista LTr**, v. 72, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Problemas que dificultam a reforma sindical. São Paulo: **Revista LTr**, n. 71, junho/2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24^a ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25^o. ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. As Transformações do Direito do Trabalho. **Revista do Advogado**, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Transformações da organização sindical na América do Sul. **Revista USP**, 2009.

NERY JUNIOR, Nelso. Código de Processo Civil Comentado. São Paulo: **Revistas dos Tribunais**, 1994.

NETO, José Francisco Siqueira. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

OLIVEIRA, M. R. **Resposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC aos impactos iniciais da crise econômica (2008-2009)**. Campinas, 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Derecho sindical de la OIT: normas e procedimientos**. Ginebra: OIT, 1995.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 7 de junho de 1948**. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/conv_87.pdf. Acesso em 20 dez. 2020

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 da OIT, de 8 de junho de 1949**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>. Acesso em 05 dez. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade Sindical e Democracia**. São Paulo: LTr, 1997.

PAPA LEÃO XIII. Rerum Novarum, de 15 de maio de 1891. São Paulo: Ltr, 1972.

PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina L. de Moraes. **Reformas Sindicais e Conflitos Trabalhistas: Negociação Coletiva e Justiça do Trabalho**. Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil. São Paulo: LTr, São Paulo, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito constitucional internacional**. 6. ed. São Paulo: Max Limonad, 2004.

PRADO, Ney (Coord.). **“Direito Sindical Brasileiro [estudos em homenagem ao Prof. Aarion Sayão Romita]”**. São Paulo: LTr, 1998.

PRUNER, Dirajaia Esse. **Os novos rumos da organização sindical brasileira: uma análise a partir da proposta de emenda constitucional n. 29/2003**. 2004. 144 f. Dissertação, Universidade do Vale do Itajaí, 2004.

- REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.
- REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1996.
- ROMITA, Arion Sayão. A (des) organização sindical brasileira. São Paulo: **Revista LTr**, n. 71, jun. 2007.
- ROMITA, Aryon Sayão. Sindicalização por Categoria. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, 1996.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Estudo preliminar. *In*: DE BUEN, Néstor (Coord.). **A solução dos conflitos trabalhistas perspectiva Ibero-americana**. São Paulo: LTr, 1989.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr-Edusp, 1993.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor; CABANELLAS, Guilherme. Conflitos Coletivos de Trabalho. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1979.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito Sindical: Princípios Gerais**. Rio de Janeiro: J. Konfino Editor, 1975.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr., 1995.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Desconcertação Social**. Visão. Disponível em: www.ces.uc.pt. Acessado em: 20 jan. 2003.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1979.
- SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2008.
- SIDOU, Othon (Org.). **Dicionário Jurídico da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. O Sindicato: Qual é o seu papel? **Revista da Academia de Direito do Trabalho**, LTr, n. 4, 1996.
- SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo, 1999.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: Antes e Depois da Constituição de 1988.** Ensaios Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil, LTr, São Paulo, 2009.

SILVA, Walquíre Lopes Ribeiro Da. Autonomia privada coletiva e Direito do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais**, 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho nos países do Mercosul e Chile.** Limites e possibilidades da democracia. Disponível em http://www.fes.org.br/media/File/mundo_do_trabalho/liberdade_sindical_e_representacao_dos_trabalhadores_nos_locais_de_trabalho_nos_paises_do_mercosul_e_chile2000.pdf. Acessado em: 06 abr. 2021.

SOARES, José de Lima. As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo Lula. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 28, n. 3, p. 541-564, dez. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922013000300005>.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. **Segurança jurídica e jurisprudência: um enfoque filosófico jurídico.** São Paulo, LTr, 1996.

SPALDING, Alessandra Mendes. **Legitimidade ativa nas ações coletivas.** Curitiba: Juruá, 2006.

SPYROPOULOS, Georges. **Sindicalismo y Sociedad: Problemas Actuales del Sindicalismo en el Mundo.** Buenos Aires: Humanitas, 1991.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro de direito do trabalho na Europa.** Coimbra Editora, 2003.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Sindicato:** contribuição sindical da categoria: recepção. nº 180745. Relator: Ministro. Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 24 de março de 1998. DOU. Brasília, 08 mar. 1998. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=225529>.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** v. 2, 17 ed. São Paulo. LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho:** volume 2. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições do Direito do Trabalho**. 16 ed. v. 2. São Paulo: LTr, 1996.

STURMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

TEIXEIRA, João Régis F. **Introdução ao direito sindical**: aspectos de alguns problemas. São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 1979.

TOALDO, Ciro. **Os sindicatos “pelegos”**. 2011. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/os-sindicatos-pelegos/80088/>. Acesso em 16 ago. 2017.

VENEZANI, Bruno. **Stato e Autonomia Colletiva**: Diritto Sindicale e Comparato, Bari, 1992.

VENTURI, Elton. **Processo civil coletivo**: a tutela jurisdicional dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos no brasil. perspectivas de um código brasileiro de processos coletivos. São Paulo: Malheiros, 2007.

VIDOTTI, Tércio José; GIORDAN, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coords.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós Industrial**. LTr, 2004. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem.

XAVIER, Bernardo Gama Lobo. **Curso de Direito do Trabalho**. Lisboa: Verbo, 1993.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Breves Considerações Sobre a Lei das Centrais Sindicais**, 2009.