

**UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU**

MARIA JOSÉ DA SILVA LEITE

**Organização sindical brasileira e a liberdade sindical**

São Paulo

2023

MARIA JOSÉ DA SILVA LEITE

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA E A LIBERDADE SINDICAL

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade São Judas Tadeu, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR; Professor Roberto Bolonhini Júnior

Local e Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Professor Roberto Bolonhini Júnior.

---

Professor Irineu Bagnariolli Júnior

---

Nome do Membro da Banca

Dedico este trabalho ao meu marido  
Geraldo, ao meu filho Paulo, minha  
nora Elisângela e meus netos Lucas e  
Davi.

Ao professor Orientador Roberto  
Bolönhini, pela atenção, apoio e presteza durante o processo de definição, orientação e  
escrita.

À faculdade Universidade São Judas Tadeu pela oportunidade de realização do  
curso de Bacharelado.

#### AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida e saúde e disposição que, após  
59 anos de idade, tivesse a oportunidade de cursar uma faculdade de Direito. Aos meus  
familiares e amigos por estarem apoiando minha decisão de voltar aos bancos  
universitários. Agradeço aos meus colegas de faculdade, aqueles que, na pandemia do  
Covid-19, tomaram outros rumos e também a decisão da universidade de mudar a grade  
acadêmica para UCs fazendo com que alguns dos colegas fossem para outra faculdade.  
A outra mudança foi a transferência do campus Jabaquara para o campus da Mooca.  
Ao Guilherme, meu Técnico de Informática pelo acompanhamento nos trabalhos  
acadêmicos, aos professores do curso por não fazerem nenhuma distinção pela idade  
entre os mais jovens da sala de aula, tratando a todos com igualdade.

A todos os meus sinceros agradecimentos!

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b> .....	5
<b>2. Conceito Sindicato</b> .....	6
2.1. Conceito de Sindicato .....	7
2.2. Natureza jurídica.....	10
<b>3. HISTÓRICO</b> .....	11
3.1 Princípios Constitucionais.....	13
3.2 Fases do direito brasileiro.....	14
<b>4. Modelo brasileiro de sindicalização após a CF/88</b> .....	15
<b>5. Categoria diferenciada</b> .....	16
<b>6. Liberdade Sindical no Brasil</b> .....	16
6.1. Características do Modelo Sindical Brasileiro.....	16
6.1.2 Características com liberdade.....	16
6.1.3. A Liberdade de administração.....	17
6.1.4. liberdade de filiação sindical.....	17
6.2 Características com liberdades restritivas.....	17
6.2.1 Liberdade de Organização sindical.....	17
6.2.2 Unicidade Sindical.....	17
6.3 Base territorial mínima. ....	20
6.3.1 Representação por categoria.....	20
6.3.2 Sistema Confederativo.....	21
6.3.3 Liberdade de exercício das funções .....	22

<b>7. Enquadramento sindical</b> .....	22
<b>8. Eleições sindicais</b> .....	25
<b>9. Filiação e desligamento do sindicato</b> .....	28
<b>10. Funções do sindicato</b> .....	29
10.1. Função de representação .....	29
10.2. Função negocial.....	29
10.3. Função econômica.....	30
10.4. Função política.....	30
10.5. Função assistencial.....	31
<b>11. Entidades sindicais de grau superior</b> .....	31
<b>12. Receitas sindicais</b> .....	32
12.1. Contribuição sindical.....	32
12.2. Contribuição assistencial .....	34
12.3. Contribuição confederativa .....	34
12.4. Contribuição associativa .....	35
<b>13. Conclusão</b> .....	35
<b>14. Referências bibliográficas</b> .....	36

## RESUMO

O presente trabalho aborda o tema principal dentro da Organização Sindical Brasileira, que é a Liberdade Sindical prevista em Convenção Internacional do Trabalho nº 87, que, embora já tenha sido aprovada e internalizada na legislação de muitos países, no Brasil ainda é polêmico o tema, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988, manteve ainda o Sistema Confederativo da organização sindical dos anos de 1930. Embora tenha avançado em alguns aspectos, como a liberdade de fundação, organização e administração de sindicato, ainda restringiu a liberdade plena quando à pluralidade sindical e limite de território de no mínimo um município.

**PALAVRAS CHAVES:** Sindicato; Organização; Liberdade Sindical.



## ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

### 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo estudar a Organização Sindical Brasileira após a Constituição Federal de 1988, a história do Direito Sindical no Brasil, bem como a Liberdade Sindical.

O Direito Sindical é também denominado de Direito Coletivo do Trabalho faz parte do Direito do Trabalho. A doutrina ainda não é unânime quanto à terminologia mais adequada para esta parte do Direito do Trabalho que estuda o conjunto de normas jurídicas que regulam as relações coletivas dos trabalhadores e empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento <sup>1</sup> prefere o termo Direito Sindical, discorrendo que este ramo do Direito do Trabalho confunde-se com a própria história do sindicalismo, tendo por objetivo fundamental o estudo e a regulação dos institutos que dizem respeito ao sindicato, sua representação, enquadramento, organização e atuação.

Magano [4], estão pela utilização da expressão Direito Coletivo do Trabalho argumentando que tal denominação constitui forma básica de oposição ao Direito Individual do Trabalho. O professor Maurício Godinho Delgado,[3] argumenta que “o Direito Coletivo do Trabalho , por sua vez, regula as relações inerentes à chamadas autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre organizações coletivas diretamente a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores” Utilizaremos neste trabalho a expressão Direito sindical, porque é a adotada por muitos autores, como também é utilizada pela OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Quase todos os estudiosos da história do Direito Sindical apontam a Revolução Industrial e a supressão das corporações de ofício como o surgimento do sindicalismo no mundo. Alguns apontam fatores ocorridos antes mesmo desta.

Cabe ressaltar que no Direito do Trabalho, os conflitos são individuais e coletivos. Os conflitos individuais envolvem interesses de trabalhadores determinados e identificáveis, já nos conflitos coletivos, ao contrário, envolvem o interesse de determinados grupos, considerando cada um desses grupos como unidade. Portanto, o Direito Sindical trata além da organização e estrutura sindical, da solução desses conflitos coletivos de trabalho como categoria e visa a interesses coletivos dessa categoria a que

representa, por meio de instrumentos coletivos, que são as convenções coletivas e os acordos coletivos, este mais restrito a determinadas empresas.

É importante dizer que, no direito individual do trabalho, o princípio maior é o da proteção e no direito coletivo do trabalho, o princípio é o da autonomia privada coletiva. Ou seja, no direito individual o trabalhador é protegido pela lei, que estabelece conteúdo mínimo irrenunciável do contrato de trabalho; no direito coletivo do trabalho a legislação trata os trabalhadores, organizados em sindicato, como em igualdade de condições com seus empregadores ou a própria classe patronal, havendo uma igualdade entre as partes contratantes, valendo o resultado do processo negocial, embora o que for estipulado no âmbito coletivo afeta diretamente o conteúdo dos contratos individuais.

A palavra *sindicato* vem do francês *syndicat*. Sua origem está na palavra *síndico*, que era encontrada no Direito Romano para indicar as pessoas que eram encarregadas de representar uma coletividade, e no Direito grego. A Lei Lê Chapellier, de julho de 1791, utilizava o nome *síndico*, derivando daí a palavra *sindicato*, com o objetivo de se referir aos trabalhadores e associações clandestinas que foram organizadas após a Revolução Francesa de 1789. Outras denominações são empregadas, como *union ou trade union*, em inglês; *arbeitsvereine*, em alemão; *sindicato*, em italiano.

Verifica-se na Europa, a partir de 1830, o emprego da palavra *sindicato* referente à classe de trabalhadores ou trabalhadores de diversos ofícios ou ocupações, tendo surgido a denominação *sindicato operário*, que era uma associação de trabalhadores do mesmo ofício.

## **2. CONCEITO SINDICATO**

Apresentaremos a seguir o conceito de sindicato, suas diferenças para as demais associações, sua natureza jurídica e a sua classificação.

### ***2.1. Conceito de Sindicato***

A doutrina tem apresentado uma série de conceitos de sindicato. Amaury Mascaro Nascimento, afirma que sindicato é “ associação trabalhista de pessoas naturais,

que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão, ou de profissões similares ou conexas” [ Tratado Elementar de Direito Sindical, pág. 153]. Podemos resumir a doutrina com o seguinte conceito: sindicato é uma associação de pessoas físicas ou jurídicas voltada exclusivamente para a defesa de interesses profissionais e econômicos. É uma associação porque deve reunir um grupo de pessoas, sejam físicas ou jurídicas. O sindicato tem uma finalidade principal, qual seja a defesa exclusiva dos interesses da classe e não se preocupar com outras atividades, que não possuem nenhuma afinidade com as reais necessidades de seus membros e Interesses profissionais, quando o sindicato for de trabalhadores, e interesses econômicos, quando for de empregadores.

A estrutura sindical brasileira, conforme art. 8º, IV, da Constituição Federal e 533 da Consolidação das Leis do Trabalho, adota o sistema confederativo baseado no qual, a construção de uma organização sindical verticalizada ( por ramo e grupo de categorias), composto pelo sindicato, que é o núcleo de base, e por federações e confederações, como entidades de grau superior. Na verdade, representa o sistema confederativo uma estrutura de forma piramidal, sendo a mesma estrutura desde 1930, com a permissão legal da criação de entidades sindicais cujas formas são fixadas também pelo legislador. Os sindicatos constituem a base da estrutura, agrupam-se em federações e estas em confederações.

Os sindicatos são unidades de base ou de primeiro grau, na organização sindical, que atuam como representantes dos grupos de trabalhadores e de empregadores.

Conforme ensina o Prof. Henrique Macedo Hinz, [5] “ De acordo com esse princípio confederativo, e diferentemente do que muitos entendem, não há hierarquia entre os três entes, mas sim uma relação de coordenação”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, pelo Tratado de Versalles, que pôs fim a Primeira Guerra, como parte integrante da antiga Liga das Nações. É a única organização internacional em que a representação dos Estados é tripartida: representantes do Governo, dos empregados e dos empregadores, como ensina Délio Maranhão [6]. Entretanto, nenhum dos dois conseguiu evitar a Segunda Guerra em 1939. A finalidade da OIT é trabalhar pela realização dos objetivos da Declaração da Filadélfia, de 1944, alcançando assim os seguintes objetivos: a) pleno emprego para os trabalhadores e a melhoria do seu nível de vida; b) a formação profissional capaz de

propiciar melhores colocações; c) a liberdade sindical; d) a seguridade social; e) a proteção à vida e a saúde dos trabalhadores; f) a oportunidade de participação das vantagens materiais e culturais da civilização.

Como fontes formais do Direito Coletivo do Trabalho ( como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho ), encontramos diversos atos internacionais, entre eles as denominadas Convenções que tratam da matéria em âmbito mundial, e que a maioria dos países membros da OIT, adotam como fundamento internacional para servir de base para legislação trabalhista interna. Dentre essas Convenções, destacam-se as de n. 87, sobre liberdade sindical e a 98, sobre o direito de organização dos trabalhadores; a de n. 135, sobre proteção dos representantes dos trabalhadores; e a de n. 154, sobre a promoção da negociação coletiva. O Brasil já adotou algumas que já foram incorporadas à nossa legislação trabalhista; outras, não foram ainda adotadas por motivos de incompatibilidade com a Constituição Federal, dentre elas a n. 87, conforme veremos abaixo.

No que nos interessa neste momento para este trabalho é a produção legislativa desse organismo internacional, no que se refere ao modelo sindical com liberdade. Há duas Convenções da OIT que tratam do assunto: a Convenção 87, de 9 de julho de 1948, que dispõe sobre a Liberdade Sindical e a proteção ao direito sindical e a Convenção 98, de 1º de julho de 1949, que trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

A Convenção 87, diz em seu artigo 2º “ *trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem*”. Art. 3º “ *as organizações de trabalhadores e 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. As autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal*”.

Vale ressaltar que o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, o que explica até agora o seu regramento constitucional, que será objeto de análise abaixo. São essas duas Convenções que instituem as bases para concebermos o verdadeiro regime de liberdade sindical.

A CLT não define o que vem a ser sindicato, apenas esclarece em seu art. 511 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.

Sindicato é, desta forma, a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria.

O sindicato pode reunir pessoas físicas ou jurídicas, como ocorre no último caso em relação aos empregadores. Essas pessoas deverão exercer atividade econômica (empregadores) ou profissional (empregados ou profissionais liberais), mostrando que a reunião de estudantes num diretório não pode ser considerada sindicato.

## ***2.2. Natureza jurídica***

Há legislações em que o sindicato adquire personalidade jurídica pelo fato de ser ou não registrado. Isso vai depender, portanto, da legislação de cada país.

Para alguns sistemas, o sindicato seria pessoa jurídica de direito público. Nos sistemas corporativistas, como no italiano, poder-se-ia fazer tal afirmação, pois o sindicato exercia funções delegadas pelo poder público, como se verificava em nossas Constituições de 1937 (art. 138), 1946 (art. 159), 1967 (art. 159) e na EC n.º 1, de 1969 (art. 166). Somente o sindicato reconhecido e autorizado a funcionar pelo Estado é que era investido dessa condição.

Atualmente, com a vigência da CF de 1988, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção no sindicato (art. 8.º, II, da Constituição Federal de 1.988). O sindicato faz normas coletivas, como as

convenções e acordos coletivos, que não têm natureza pública, mas privada. O reconhecimento do sindicato por parte do Estado não o transforma em entidade de direito público, nem a negociação coletiva. A associação é uma forma de exercício de direitos privados.

Objeta-se o fato de o sindicato ter natureza contratual, pois, se assim se entendesse o sindicato, não poderia estender os efeitos das normas coletivas aos não filiados.

Desta forma, hoje, pode se afirmar que o sindicato é uma associação de natureza privada, autônoma e coletiva.

### ***2.3. Classificação***

Nosso sistema é o do sindicato único, da unicidade sindical, porém esse sistema não impede a formação de sindicatos por categoria diferenciada, de autônomos e profissões liberais (§ 3º do art. 511 da CLT) e do sindicato rural (§ 4º do art. 535 da CLT), que pode ser constituído por trabalhadores possuidores de vários ofícios.

O § 3º do art. 534 da CLT permite uma forma de união horizontal de sindicatos com o objetivo de unidade de ação.

## **3. HISTÓRICO**

É antiga a história da organização dos trabalhadores brasileiros. Desde as primeiras entidades no final do século XIX e os primeiros sindicatos no início do século XX, sendo que no Brasil os sindicatos foram impostos pelo Poder Executivo, passando pela formalização da atual estrutura sindical composta por sindicato, federações e confederações sindicais do país sempre estiveram à frente das principais lutas travadas pelo povo brasileiro.

Refletindo as modificações sociais existentes na Europa após a Revolução Francesa, que extinguiu as corporações de ofício, a nossa Constituição de 1824 determinou no §25, do art. 179, que “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juizes, escrivães e mestres”.

A Constituição de 1891 não dispôs especificamente sobre os sindicatos, somente dispunha, em seu § 8º, do art. 72, que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”. A interpretação desse dispositivo nos leva a compreender a existência de uma garantia de associação sindical.

Os sindicatos já existiam no início do século XX, sob a denominação de ligas operárias, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços em nosso país.

Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam de 1903; eram ligados à agricultura e à pecuária, reconhecidos pelo Decreto n. 979, de 06/01/1903. O movimento sindical alcança dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, quando é fundada a Confederação Sindical Brasileira. Em 1907, surge o primeiro sindicato urbano.

O Decreto n. 979, de 06/01/1903, permitiu que os profissionais de agricultura e industriais rurais organizassem sindicatos para o estudo, custeio e defesa de seus interesses.

O Decreto n. 1.637, de 05/06/1907, criou as sociedades corporativas, facultando a qualquer trabalhador, inclusive de profissões liberais, associar-se aos sindicatos, com o objetivo de estudo e defesa dos interesses da profissão e de seus membros.

No ano de 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que atribuía aos sindicatos funções delegadas de poder público. Nasce aqui um sistema corporativista, no que diz respeito ao sindicato, em que a organização das forças econômicas era feita em torno do Estado, com a finalidade de promoção dos interesses nacionais e com a possibilidade da imposição de regras a quem fizesse parte das agremiações, inclusive de cobrança de contribuições.

O Decreto n. 24.694, de 12/07/1934, previa a forma de regular a pluralidade sindical, o que ocorreu quatro dias antes da vigência da Constituição de 1934. Previa o inciso II do art. 5º que o sindicato se formava com, no mínimo, um terço dos empregados

que exerciam a mesma profissão na respectiva localidade. Para formação de sindicato de empregadores era mister a reunião de cinco empresas, ou, no mínimo, 10 sócios individuais.

A Constituição de 1934 usava a expressão *pluralidade sindical*. O art. 120 mencionava que “os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. O parágrafo único do mesmo artigo explicitava que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.

Observa-se que o sindicato nasce atrelado ao Estado, sem a possibilidade de ser criado de maneira totalmente independente e desvinculada daquele.

A Constituição de 1937, sob a inspiração do Estado Novo e do regime político que expressou, estabeleceu diretrizes completamente opostas porque, embora declarando a liberdade de associação sindical, restringiu-a bastante com a inovação segundo a qual somente o sindicato reconhecido pelo Estado teria o direito de representação legal da categoria. Coerentemente com a concepção estatal que introduzia, prestigiou a contribuição sindical e delineou as funções dos sindicatos como aquelas delegadas pelo Poder Público.

A Constituição de 1946 determinou em seu 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”.

A Constituição Federal de 1988 tem um significado relevante, como instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação, além de representar, em alguns aspectos, avanço voltado para a melhoria da condição social dos trabalhadores.

No entanto, devemos ressaltar que o sistema de organização sindical acolhido pela Constituição de 1988 é contraditório, tendo em vista que tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial.

Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.

### **3.1. Princípios Constitucionais**

Os princípios da Constituição Federal de 1988 (artigos 8º a 10º) são, em resumo, os seguintes:

1. O direito de organização sindical e a liberdade sindical;
2. A manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais;
3. A unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria;
4. A livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado;
5. A livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado;
6. A livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei;
7. A liberdade individual de filiação de desfiliação;
8. A unificação do modelo urbano, rural, e de colônias de pescadores;
9. O direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados;
10. A adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato;
11. O direito de negociação coletiva;
12. O direito de greve, com maior flexibilidade;
13. O direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de um certo número de empregados.

### **3.2 Fases do direito brasileiro**

Seguiu-se o Decreto-lei n. 1.402, de 1939, igualmente repressivo do sindicato, sujeitando-o ao enquadramento sindical oficial, à intervenção do então Ministério do Trabalho, desde que ocorresse “dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato”, à cassação, pelo Ministro, da sua carta de reconhecimento quando deixasse de cumprir exigências da lei, ato do Presidente da República ou normas corporativas de política econômica e às regras de administração instituídas pela lei.

A CLT (1943) é fruto dessas concepções sobre relações coletivas de trabalho, incorporando as leis que a antecederam e que passaram a ser os seus textos, a saber, a Lei n. 1.402 (1939), sobre organização sindical, o Decreto-lei n. 2.381 (1940), sobre enquadramento sindical, e o Decreto-lei n. 2.377 (1940), sobre contribuição sindical, bases legais do direito coletivo corporativista, que exerceu uma influência marcante em nosso pensamento e na realidade sindical brasileira, a ponto de sobreviver ao regime da Constituição democrática de 1946. Os poderes conferidos pela CLT ao Estado permitiam forte interferência na liberdade sindical, a ponto de não ser ilegal a Portaria n. 3.337, de 1978, que proibiu a existência de Centrais sindicais.

### **4. MODELO BRASILEIRO DE SINDICALIZAÇÃO APÓS A CF/88**

A Constituição Federal de 1988 preservou o sistema confederativo da organização sindical brasileira, mantendo a sua estrutura básica prevista na CLT ( arts. 511 a 539), vinda desde 1930, com permissão legal da criação de entidades sindicais cujas formas são fixadas também pelo legislador, e que são sindicatos, federações e confederações.

Com bases nas duas Convenções Internacionais já vistas acima, com relação ao posicionamento do Estado em relação as entidades sindicais, encontramos dois modelos de sindicalização no mundo: um sob controle estatal e outro com liberdade.

Os doutrinadores pátrios, ao analisarem o artigo 8º da CF/88, chegam à conclusão de que o nosso modelo sindical é completamente contraditório, porque de um lado, encontramos preceitos próprios de um sistema baseado na liberdade sindical, como as garantias de liberdade de associação e administração das entidades sindicais, e liberdades de filiação, desfiliação e não filiação contidas respectivamente, no caput, inciso I, e inciso V do artigo 8º; mas por outro lado, encontramos disposições próprias de modelo de controle estatal, de tipo corporativista, como a presença dos institutos da unicidade sindical, representação por categoria, base territorial mínima, contidas no inciso II, da contribuição compulsória prevista no inciso IV e pela obrigação dos sindicatos participarem das negociações coletivas, conforme inciso VI.

Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais”.

Assim, pelo exposto, nosso modelo de sindicalização pode ser considerado misto, ou semi-livre ou ainda semi corporativista, visto não ser possível enquadrá-lo entre os dois modelos existentes no mundo, em razão do caráter contraditório de sua matriz constitucional.

#### **5. CATEGORIA DIFERENCIADA**

Categoria diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, conforme estabelece o parágrafo 3º do artigo 511 da CLT. Na categoria diferenciada, o que ocorre é a formação de um sindicato por profissão, que evidentemente só poderá ser de empregados e não de empregadores. O Artigo 577 da CLT menciona algumas delas, tais como: motoristas, cabineiro de elevadores ( ascensoristas), secretárias, etc.

Pode decorrer do estatuto profissional dos trabalhadores, como as secretárias ou profissões de relações públicas, ou da condição de vida singular, como motoristas e ascensoristas.

#### **6. Liberdade Sindical no Brasil.**

A Liberdade Sindical é o princípio estruturante do direito coletivo do trabalho em um Estado Democrático de Direito. De acordo com esse princípio, o Estado não poderá interferir na entidade sindical, sendo este, portanto, livre quanto à sua fundação, organização e filiação. Garante a liberdade plena de associação para fins lícitos no rol de

direitos individuais, conforme artigo 5º, inciso XVII. ” plena a liberdade de associação para fins lícitos...” e o artigo 8º, é livre a associação profissional ou sindical...”

### **6.1. Características do Modelo Sindical Brasileiro**

#### **6.1.2 Características com liberdade**

Essas características referem-se à presença das liberdades de associação, de administração e de filiação sindicais. A **liberdade de associação** significa o direito dos trabalhadores e empregadores de poderem criar entidades sindicais, sem necessidade de autorização por parte do Estado, apenas fazendo o registro no órgão competente, que no Brasil, é o Ministério do Trabalho e Emprego.

**6.1.3. A Liberdade de administração** refere-se ao fato de as entidades sindicais estarem imunes a qualquer tipo de intervenção ou interferência externa, quer da parte do Estado, quer da parte de terceiros. É a chamada autonomia sindical.

Roberto Barreto Prado leciona, sobre a liberdade de administração, dizendo “ Veda a Constituição de 1988, expressamente, a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical. Não pode a Administração Pública ir além da fiscalização do cumprimento das leis sociais. Os abusos cometidos pelo sindicato no exercício de suas atividades não podem deixar de ser repelidos. Os privilégios que amparam os sindicalizados devem constar de lei expressa.”.

**6.1.4. liberdade de filiação sindical**, significa que ninguém pode ser obrigado a se filiar ou continuar filiado a sindicato. Quer dizer, existe no Brasil a possibilidade de entrar, de não entrar e de sair de uma entidade sindical.

Vale dizer, também, que em face das restrições constitucionais existentes, tornam se quase impossível de serem desfrutadas em sua plenitude essas liberdades, pois se por um lado assegura-se a liberdade de filiação, mas não dá a opção de escolha, devido à regra da unicidade. Pode-se não ser filiado, mas se é obrigado a pagar a contribuição confederativa.

#### **6.2 Características com liberdades restritivas**

As questões mais polêmicas a respeito do nosso modelo sindical que trata das restrições à liberdade sindical da CF/88, previstas nos incisos II, IV e VI do artigo 8º. Dizem respeito mais propriamente à liberdade de organização e ao exercício das funções sindicais.

##### **6.2.1 Liberdade de Organização sindical**

Os interessados não podem se organizar livremente em entidades sindicais. Não há opções de escolha. Os empecilhos a esta liberdade são quatro: unicidade sindical, base territorial mínima, representação por categoria e o sistema confederativo. Vamos analisar cada um deles.

### **6.2.2 Unicidade Sindical**

Um dos temas que mais tem despertado controvérsias no sindicalismo brasileiro é a unicidade sindical.

Orlando Gomes e Élson Gottschalk, assim escrevem:[10] “ a unidade e a pluralidade sindical constituem um dos aspectos da liberdade sindical que mais debates têm suscitado. Unidade sindical significa o reconhecimento pelo Estado, ou pela categoria profissional contraposta, de apenas um sindicato, como representante de toda uma profissão. A pluralidade sindical, igual reconhecimento de vários sindicatos de uma mesma profissão”.

Unicidade sindical, significa a exigência legal de somente existir uma única entidade sindical, representativa de um grupo, num mesmo espaço geográfico, que não pode ser inferior a um município ( art. 8º. II, da CF/88), o que aniquila de vez a existência de sindicatos distritais e de empresas. Portanto, podemos definir unicidade sindical como o sistema em que há a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal.

Eduardo Gabriel Saad entende que o inciso II do artigo 8º estende o princípio da unicidade “ aos três graus da hierarquia sindical: sindicato, federação e confederação”. Mascaro define unicidade sindical como a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação.

Existe uma peculiar diferença entre “unidade” e “unicidade sindical”. Diz-se que existe “unidade sindical” quando, em regime jurídico de possível pluralidade sindical, os interessados livremente se abstêm de fundar mais de um sindicato e assim o sindicato único se forma por livre deliberação do grupo. Em acontecendo de forma contrária, acontecerá a unicidade sindical, ou seja, quando a lei ou a Constituição proibir a criação de mais de um sindicato na mesma área. Em suma, a unidade decorre da liberdade sindical enquanto que a unicidade resulta da negação do regime de liberdade.

Segundo o nosso sistema sindical, consagrado no inciso II do art. 8º da Constituição, não há a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. Assim, a Lei Maior estabelece que a unicidade envolve a base territorial, impedindo a existência de vários sindicatos de uma mesma categoria, inclusive de sindicatos por empresa. Limita a unicidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente.

A Constituição dispõe que o sindicato é único, não podendo ter base territorial inferior a um município. Dá-se a isso o nome de unicidade sindical, da possibilidade da criação de apenas um sindicato em dada base territorial, o que importa dizer que não é possível a criação de mais de um sindicato na referida base territorial.

O oposto da unicidade é a pluralidade. E significa a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial, como por exemplo, é o modelo adotado pela França, Espanha e Itália, conforme nos informa Mascaro.

Wilson de Souza Batalha, define a pluralidade da seguinte forma:

A “ pluralidade sindical consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercem representação da mesma categoria, disputando-se qual sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria”.

Sem dúvida alguma, as maiores divergências doutrinárias ocorrem quando o assunto é a conveniência ou não de se manter a unicidade sindical no projeto de alteração do Artigo 8º./CF. Alguns se manifestam contra, outros a favor, expondo suas razões.

Aqueles que são favoráveis a implantação no Brasil do modelo baseado na pluralidade sindical, que representa a expressão do próprio princípio da liberdade sindical, conforme inclusive, está preconizado na Convenção 87 da OIT, para que os trabalhadores e empregadores, especialmente os primeiros, venham a decidir pela forma mais conveniente de sua organização.

O sistema da pluralidade sindical é o preconizado pela Convenção n. 87 da OIT, em que seria livre à criação de tantos sindicatos quantos fossem os interessados, sem quaisquer restrições.

A unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos. De uno decorre a unidade. A unidade sindical é feita pela própria vontade dos interessados. Não há nenhuma imposição da lei. É o que ocorre na Inglaterra e na Suécia. Era o que ocorria na República Federal da Alemanha, em que os próprios interessados, por opção, entenderam que deveriam diminuir o número de sindicatos existentes para aproximadamente 16.

Decorre a unicidade sindical da lei e não da vontade das pessoas na formação do sindicato. De único, provém unicidade. O inciso II do art. 8.º da Constituição determinou a unicidade sindical, pois não é permitida a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. Não obstante essa unicidade sindical, o Brasil tinha, por volta de 1988, aproximadamente 9.000 sindicatos. Atualmente, esse número mais que dobrou.

O art. 516 da CLT declara que "não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial". Tal orientação foi adotada pela Constituição. Entretanto, o art. 517 da CLT foi derogado pela Constituição, pois admitia o sindicato distrital, o que já não é possível com a atual Lei Maior.

### **6.3 Base territorial mínima.**

A segunda restrição à liberdade sindical de organização, conforme já vimos acima, é a base territorial mínima, que não pode ser inferior a um município ( art. 8º inc.II ). Com essa regra, fica inviabilizada a criação de sindicatos em distritos, bairros e empresas.

José Carlos Arouca [11] entende que num regime de unicidade sindical como o nosso, a especificação da base territorial assume importância extraordinária, até porque define não só o âmbito de atuação, mas também, a extensão da representatividade. Deste modo, a base territorial do sindicato tem como área mínima o limite de um município, ficando vedada, assim, a associação distrital, que, aliás, não teve significado prático. Mas, poderá ser intermunicipal, interestadual, e até nacional sem depender de licença do Ministro do Trabalho.

#### **6.3.1 Representação por categoria**

A terceira restrição à liberdade sindical de organização é a chamada representação por categoria. A representação significa o ato de representar, ou seja, de agir em nome de outrem, visando a defesa de seus interesses. Categoria significa um

vínculo social básico que agrupa atividades ou profissões. Profissão é o lado trabalhista, e atividade é o lado empresarial. Categoria econômica é o conjunto de atividades empresariais. Categoria profissional é o conjunto de atividades trabalhistas, de empregados, ou outro tipo de trabalhadores. Há categorias trabalhistas de autônomos, agentes e profissionais liberais. As atividades que são reunidas numa categoria podem ser idênticas, similares ou conexas. Idênticas são as atividades iguais. Similares são as atividades que se assemelham, com o que numa categoria podem ser agrupadas empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem como hotéis e restaurantes. Conexas são atividades que, não sendo semelhantes complementam-se como as atividades múltiplas destinadas à construção de uma casa. Categoria diferenciada é o grupo de trabalhadores de uma mesma profissão, por exemplo, engenheiros. Formarão um sindicato por profissão”.

No Brasil, os sindicatos somente podem representar categorias, por isso dizemos que a sindicalização no Brasil se dá de forma homogênea e vertical por atividade e não heterogênea.

### **6.3.2 Sistema Confederativo**

Finalmente, a quarta restrição à liberdade de organização sindical refere-se à existência de um sistema rígido e inflexível de estruturação e representação sindical denominado de “sistema confederativo”, cuja manutenção é prevista pelo inciso IV do artigo 8º da CF/88, e se dava por meio de contribuição sindical, revogada pela reforma trabalhista de 2017, embora ainda sejam mantidas outras fontes de custeio das atividades sindicais.

Vimos que a estrutura sindical pátria funda-se no princípio confederativo, composto por sindicatos, federações e confederações. Vimos também que a estrutura sindical no ordenamento brasileiro tem o formato piramidal. Dessa forma, existe na base do sistema um sindicato único, organizado por categoria profissional ou diferenciado ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores. As Federações resultam da conjugação de, pelo menos 5 (cinco) sindicatos da mesma categoria profissional ou econômica (Artigo 534 da CLT). Já as Confederações resultam da conjugação de, pelo menos três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (artigo 535 da CLT).

As Federações e Confederações são chamadas de associações de grau superior. A competência das federações é coordenar os interesses dos sindicatos e de seus filiados, não tendo, porém, direito de representá-los.

As denominadas Centrais Sindicais, embora não previstas na Constituição Federal de 1988, e não fazendo parte da estrutura sindical ( Sindicato, Federação e Confederação), foram reconhecidas pela Lei 11.648/2008. Elas exercem importante papel na coordenação política do direito coletivo do trabalho sendo as duas centrais mais antigas, como a CUT -Central única dos Trabalhadores e a Força Sindical, outras que foram criadas posteriormente, como a UGT e outras.

### **6.3.3 Liberdade de exercício das funções**

Esta liberdade refere-se ao fato de as entidades sindicais poderem eleger livremente a melhor forma de cumprirem suas funções institucionais, visando a defesa da categoria representada, mas a partir do momento em que está estabelecido na CF/88 que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. E também a competência normativa da Justiça do Trabalho também pode ser considerada como uma restrição a esta liberdade.

No modelo sindical brasileiro o sindicato possui, na realidade, o monopólio da negociação coletiva, o que impede que outras entidades sindicais, como federações, confederações.

Por todo o exposto acima, fica claro que nosso modelo sindical vigente é contraditório.

## **7. ENQUADRAMENTO SINDICAL**

Indispensável ao regime da unicidade sindical, o enquadramento sindical continua existindo, embora tenha sofrido mudanças com a CF/88, deixando de ser definido pela Comissão de Enquadramento Sindical, que foi extinta. Passou a ser definido pelos interessados, que, no exercício da liberdade sindical, devem respeitar os direitos dos outros. A matéria é complexa, sendo que muitas vezes as partes tem que ingressar no judiciário para efetuar o referido enquadramento.

Nas lições de Ubiracy Torres Cuóco,( Enquadramento Sindical no Direito Brasileiro, LTr Editora, 1984). enquadramento sindical é “ o ato de colocação, seja de um empregado ou um trabalhador autônomo no quadro de sua categoria econômica ou

profissional ( o enquadramento individual), seja de uma associação profissional reconhecida de grau superior ( enquadramento coletivo)".

Em virtude da organização sindical determinada pelo Decreto-lei n. 1.402/39, era necessária a elaboração no âmbito do Ministério do Trabalho de um mapa dos enquadramentos sindicais. Isso foi feito com o Decreto-lei n. 2.381, de 9-7-1940, que "aprova o quadro de atividades e profissões, para o registro das associações profissionais e o enquadramento sindical, e dispõe sobre a constituição dos sindicatos e associações sindicais de grau superior".

O Enquadramento Sindical foi previsto nos arts. 570 a 577 da CLT; o quadro anexo de que fala este último artigo está no apêndice da referida norma.

No quadro, é feito o enquadramento por grupos, em que são numeradas as atividades das categorias econômicas e profissionais.

Para se proceder ao enquadramento existia a Comissão de Enquadramento Sindical, ligada diretamente ao Ministério do Trabalho, que verificava a possibilidade da existência do sindicato.

A Constituição manteve o sistema confederativo e a organização sindical por categorias, porém o Ministério do Trabalho não poderá exigir autorização para o funcionamento do sindicato, nem poderá intervir ou interferir na atividade sindical.

Com isso, foram revogados os dispositivos consolidados que tratavam de enquadramento e da Comissão de Enquadramento Sindical (CES). Entretanto, como o sistema anteriormente vigente foi recepcionado pela Norma Ápice de 1988, permanece em vigor o quadro anexo ao art. 577 da CLT, que só poderá ser modificado por legislação futura ou na definição da base territorial pelos trabalhadores ou empregadores interessados (art. 8º, II, da CF).

O parágrafo único do art. 570 da CLT previa que, "quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas".

Havia também a possibilidade de aquelas atividades ou profissões virem a dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico (art. 571 da CLT). O art. 574 da CLT também tratava da possibilidade de as empresas industriais do tipo

artesanal (microempresas, por exemplo) virem a constituir entidades sindicais, de primeiro e segundo graus, distintas das associações sindicais das empresas congêneres, de tipo diferente. Contudo, isso ficava ao alvedrio da Comissão de Enquadramento Sindical, que já não existe. Assim, com mais razão agora, são possíveis as dissociações noticiadas linhas atrás em face da Constituição de 1988, apenas devendo ser respeitadas as determinações do inciso II do art. 8º da Constituição.

Dir-se-ia que a sindicalização do grupo de empresas seria feita de acordo com sua atividade preponderante, atendendo à regra do § 1º do art. 581 da CLT. Assim, se o grupo tem por atividade principal a metalurgia, o enquadramento será feito perante o sindicato dos metalúrgicos. O enquadramento sindical será realizado, porém, de acordo com a atividade preponderante de cada empresa do grupo e não do grupo em si, pois o grupo pode ter empresas com várias atividades, até mesmo sem que nenhuma seja preponderante, ou existam participações iguais nessas atividades. A solidariedade diz respeito ao pagamento de verbas trabalhistas e para efeitos da relação de emprego, e não para fins de enquadramento sindical. Assim, cada empresa do grupo terá seu enquadramento feito distintamente das demais empresas do grupo, de acordo com a atividade preponderante de cada uma delas, até mesmo pelo fato de que têm personalidade jurídica própria (§ 2º do art. 2º da CLT), o que pode importar atividades diversas de cada uma delas, devendo haver o enquadramento individual para fins sindicais.

Para fins de pagamento da contribuição sindical, o empregado e o empregador estarão sujeitos à regra dos parágrafos do art. 581 da CLT, em que o enquadramento será feito de acordo com a atividade preponderante do empregador. Assim, a contribuição sindical será recolhida de acordo com cada atividade preponderante das empresas pertencentes ao grupo. Pressupondo que o grupo "A" tenha uma empresa bancária "B" e uma indústria "C", o pagamento da contribuição sindical da empresa "B" será feito ao sindicato dos bancos e o dos empregados ao sindicato dos bancários; a empresa "C" pagará a contribuição sindical ao sindicato das empresas metalúrgicas e seus empregados ao sindicato dos metalúrgicos.

Os reajustes salariais a serem deferidos ao empregado devem observar a categoria em que tiver enquadrado na empresa que trabalhe, e não à atividade do grupo. Em nosso exemplo anterior, se o empregado presta serviços para a empresa bancária do grupo, está enquadrado como bancário, sendo beneficiário das normas coletivas pertinentes ao

bancário, e não dos metalúrgicos, ainda que estas sejam mais favoráveis que aquelas e ainda que esta seja a atividade preponderante do grupo.

## 8. ELEIÇÕES SINDICAIS

Conforme já visto anteriormente, os sindicatos são a base da pirâmide sindical brasileira, É este que enfrenta o dia-a-dia da problemática de cada trabalhador, atuando como representantes dos grupos de trabalhadores e de empregadores. São os sindicatos que negociam também as Convenções Coletivas do Trabalho e Acordos Coletivos, criando direitos que, muitas vezes, não estão previstos na CLT, ou ampliam esses já existentes. ( são criados por meio de negociações entre as duas entidades, piso salarial, garantias provisórias de emprego, percentual maior de horas extras, benefícios sociais, como cestas básicas, café da manhã, PLR – Participação nos Lucros ou Resultados, etc). Os demais organismos são estruturados a partir dos sindicatos. O Sindicato é administrado pelos seguintes órgãos: Assembléia Geral, Diretoria e Conselho Fiscal.

8.1. Assembleia Geral é o organismo máximo de decisão, composto da reunião de todos os associados regulares. As decisões de Assembleia Geral, vinculam a instituição e, dependendo do teor da matéria, toda a categoria representada pelo sindicato. É responsável pelas decisões mais importantes, como a deflagração de greve, ajuizamento de dissídio coletivo, celebração de convenção ou acordos coletivos.

8.2. Diretoria é composta conforme determinação estatutária, mas precisa preencher alguns requisitos previstos na CLT. Há alguns cargos que são obrigatórios, mas o Estatuto Social pode definir uma série de instâncias e procedimentos omissos na Lei. É formada por, no máximo, sete e no mínimo três membros. A presidência do sindicato é exercida por um membro da diretoria eleito por ela. Os demais membros eleitos servirão como secretário, tesoureiro, primeiro e segundo secretário, primeiro e segundo tesoureiro etc, conforme dispuser o estatuto. É a diretoria que representa a organização sindical perante terceiros, judicial e extrajudicialmente, permitindo o exercício dos direitos inerentes a qualquer sociedade civil bem como aqueles decorrentes das prerrogativas sindicais.

8.3. Conselho Fiscal é um organismo autônomo, encarregado do controle geral da administração do sindicato bem como do controle da gestão de recursos financeiros. Tanto a diretoria como o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral da categoria. É composto de três membros e três suplentes.

A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante seis horas contínuas, pelo menos, na sede do sindicato, nas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho.

Para o exercício do direito de voto é necessário:

1. Ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da atividade ou da profissão;
2. Ser maior de 18 anos;
3. Estar no gozo dos direitos sindicais.

O voto é obrigatório nas eleições sindicais. Segundo o art. 8º, VII, da Constituição Federal, o aposentado filiado tem direito de votar e ser votado as eleições sindicais. Assim, se o aposentado não está filiado, não terá direito de votar e ser votado. Se filiado, o aposentado pode ocupar cargos de administração sindical, derogado, portanto, o § 2º do art. 540 da CLT, que dispunha em sentido contrário.

Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica e profissional nem permanecer no exercício desses cargos:

1. Os que não tiverem definitivamente aprovadas suas contas de exercício em cargos de administração, decididas pelo Poder Judiciário com trânsito em julgado;
2. Os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;
3. Os que não estiverem, desde dois anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;
4. Os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena;
5. Os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos;
6. Má conduta, devidamente comprovada.

Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal, serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores. Não havendo na primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á a nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos votos

dos eleitores presentes. Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembléia, em última convocação, ser realizada duas horas após a primeira convocação, desde que do edital conste essa advertência.

As eleições para a renovação da diretoria e do conselho fiscal deverão ser realizadas dentro do prazo máximo de 60 dias e mínimo de 30 dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício.

Competirá à diretoria em exercício comunicar dentro de 30 dias da realização das eleições o resultado do pleito.

A posse da nova diretoria deverá ser verificada dentro dos 30 dias subseqüentes ao término do mandato. O eleito deverá comprometer-se a respeitar a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade.

Nos termos do Artigo 8º. Inciso VIII da CF/88 e artigo 543, p. 3º da CLT, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical de associação profissional, até 1 ( um ) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. Esclarece ainda, que cargo de direção ou de representação sindical é aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei ( parágrafo 4º).

Pelo texto constitucional, a garantia provisória de emprego abrange apenas empregados sindicalizados com registro a cargos eletivos, titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical. Em princípio, não atingiria, desse modo, participantes da administração sindical que não tivessem sido eleitos pela respectiva categoria. O insucesso na eleição compromete, é claro, a correspondente garantia constitucional .

## **9. FILIAÇÃO E DESLIGAMENTO DO SINDICATO**

O inciso V do art. 8º da Constituição veio consagrar regra prevista na Convenção n. 87 da OIT, isto é, da liberdade positiva, de a pessoa se filiar ao sindicato, e da liberdade negativa, de não se filiar à agremiação. Essa liberdade, porém, está adstrita à filiação ao sindicato único, que é a regra vigente no Brasil.

O inciso XX do art. 5º da Constituição dispõe também que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

Declara, ainda, o inciso VII do art. 8º da Lei Maior que o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

O art. 540 da CLT especifica que:

“A toda empresa ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria, salvo caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada (...)

Se o sindicalizado deixar o exercício da atividade ou da profissão, perderá os direitos de associado. Os associados de sindicatos de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem desempregados ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar não perderão os respectivos direitos sindicais e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração sindical ou de representação econômica ou profissional.

Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexas, poderão filiar-se ao sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas, existente na localidade mais próxima (art. 541 da CLT).

Em virtude de que os sindicatos podem elaborar diretamente seus estatutos, é possível que nestes haja ainda outras restrições à filiação ao sindicato. Os requisitos abusivos e discriminatórios exigidos pelo estatuto para o ingresso nos quadros do sindicato poderão ser contestados em juízo.

Assim como a pessoa pode livremente entrar no sindicato, pode também dele retirar-se. O sindicato poderá expulsar o associado de seus quadros, de acordo com seus estatutos, tendo aquele direito de recurso ao Poder Judiciário e não ao Ministério do Trabalho, como mencionava o art. 542 da CLT.

## **10. FUNÇÕES DO SINDICATO**

O sindicato cumpre funções que, embora variando da amplitude, coincidem em suas linhas básicas nos diferentes sistemas jurídicos. Neste sentido, iremos analisar as funções de representação negocial, econômica e assistencial do sindicato.

### **10.1. Função de representação**

A função de representação é assegurada na alínea *a* do art. 513 da CLT, em que se verifica a prerrogativa do sindicato de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. Uma das funções precípua do sindicato é a de representar a categoria. Assim, elevou-se a dispositivo constitucional a regra citada, que se encontra no inciso III do art. 8º da atual Constituição Federal.

### **10.2. Função negocial**

A função negocial caracteriza-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos individuais de trabalho dos empregados pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante.

Assim, podemos compreender que a função negocial do sindicato é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. A Constituição prestigia a função negocial do sindicato ao reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), além de certos direitos somente poderem ser modificados por negociação coletiva. É também obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF).

### **10.3. Função econômica**

O art. 564 d CLT veda ao sindicato, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. Entendemos que o referido artigo permanece em vigor com a

Constituição de 1988, pois é vedada a transferência do Poder Executivo no sindicato, e não da lei, ao impedir o exercício de atividade econômica, que não é a finalidade do sindicato, mas de representar a categoria, negociar para que sejam feitas normas coletivas etc.

#### **10.4. Função política**

O sindicato não deveria fazer política partidária, nem se dedicar à política, visto que esta é uma prerrogativa dos partidos políticos. O sindicato deve representar a categoria, participar das negociações coletivas, firmar normas coletivas, prestar assistência aos empregados, mas não exercer atividade política, o que desvirtua suas finalidades.

O art. 521, *d*, da CLT mostra a proibição de o sindicato exercer qualquer das atividades não compreendidas nas finalidades elencadas no art. 511 da CLT, especialmente as de caráter político-partidário.

#### **10.5. Função assistencial**

A função assistencial é a atribuição conferida pela lei ou pelos estatutos ao sindicato para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano.

A CLT determina ao sindicato diversas atividades assistenciais, como educação (art. 514, parágrafo único, b), saúde (art. 592), colocação (art. 513, parágrafo único), lazer (art. 592), fundação de cooperativas (art. 514, parágrafo único, a) e serviços jurídicos.

### **11. ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR**

As entidades sindicais de grau superior são as federações e as confederações (art. 533 da CLT).

As federações são entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados-membros. Poderão ser constituídas desde que congreguem número não inferior a cinco sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas (art. 534 da CLT). A Súmula 156 do extinto TFR dizia que

"sindicatos representativos de atividades econômicas ou profissionais idênticas, ou categoria econômica específica, podem organizar-se em federações".

As confederações são entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional. São constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília (art. 535 da CLT).

As confederações se formam por ramo de atividade (indústria, comércio, transportes etc.). Exemplos: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio etc. Denomina-se Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações, que terão o mesmo poder de representação dos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas, nas ações individuais e coletivas (Lei n. 7.316/85).

## **12. RECEITAS SINDICAIS**

No sistema repressivo anterior a 1988, o Ministério do Trabalho controlava a atuação financeira dos sindicatos, desde a arrecadação até a aplicação da receita, através de homologação da previsão orçamentária, sua suplementação e da prestação de contas". Após a CF/88, conquistada a autonomia, o Ministério do Trabalho e Emprego afastou-se e os sindicatos puderam gerir sua receita, inclusive, aplicando-a livremente.

As fontes de custeio da estrutura sindical advém das contribuições pagas pelos representados. O ordenamento jurídico previa quatro tipos de contribuições a serem pagas para as entidades sindicais: a) contribuição sindical; b) contribuição associativa; c) contribuição confederativa e d) contribuição assistencial.

A Constituição de 1988, foi manteve a contribuição sindical prevista em lei, até a Reforma Trabalhista de 2017. Com a extinção da Contribuição Sindical, as entidades sindicais tiveram uma queda muito efetiva na arrecadação financeira, pois a maioria dos sindicatos tinham a contribuição sindical como a principal fonte de receita. Tiveram que se adequar à nova realidade, reduzindo funcionários, fechando subsedes e reduzindo a prestação de serviços aos associados. Além disso, criou no mesmo inciso IV do art. 8º, da CF no qual lhe dava abrigo, a contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical. Permanece, entretanto, outros meios de recursos financeiros do sindicato como a contribuição confederativa, assistencial e mensalidade sindical.

### **12.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Foi instituída em 1940, pelo Decreto nº 2.377, com a denominação inicial de imposto sindical, sendo esta, indiscutivelmente a única contribuição efetiva e obrigatória a

todos os membros das categorias profissionais, econômicas, autônomos e de profissionais liberais.

A contribuição prevista em lei (parte final do inciso IV do art. 8º da CF) é a sindical, disciplinada nos art. 578 a 610 da CLT.

O imposto sindical foi instituído, pois se conferia aos sindicatos, no exercício de sua função delegada do Poder Público, a possibilidade de impor contribuições, mesmo que não fossem os contribuintes seus sócios, bastando pertencer à categoria profissional ou econômica.

A contribuição sindical era o antigo imposto sindical. Como imposto, tinha natureza tributária, como espécie do gênero tributo.

O Decreto-lei n. 27, de 14/11/1966, acrescentou o art. 217 ao Código Tributário Nacional, mudando a nomenclatura do imposto sindical. Este passou a chamar-se contribuição sindical, mas a mudança em sua nomenclatura não mudou sua natureza jurídica de tributo, pois o que importa é seu fato gerador, nos termos do art. 4º do Código Tributário Nacional.

A natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, pois se encaixa na orientação do art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais.

Dos valores arrecadados, na forma prevista no artigo 589 da CLT, o rateio era dividido em: 60% ( sessenta por cento ) para o sindicato, 15% ( quinze por cento ) para a federação, 5% ( cinco por cento ) para a confederação, e 20% ( vinte por cento ) para a conta “ Especial Emprego e Salário”.

Corresponde a contribuição sindical a um dia de trabalho para os empregados (inc. I do art. 580 da CLT), descontado do salário do mês de março de cada ano; é calculada sobre o capital da empresa, para os empregadores; e para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais toma-se por base um percentual fixo.

Fica recepcionado pela Constituição o art. 545 da CLT, ao mencionar que os descontos de contribuições podem ser feitos, desde que autorizados pelos empregados, salvo em relação à contribuição sindical, que é compulsiva e independe da vontade do trabalhador de contribuir. Logo, o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento não está sujeito à anuência dos trabalhadores.

Pagarão a contribuição todos aqueles pertencentes à categoria, independentemente de serem sindicalizados, por se tratar de prestação compulsória, que independe da vontade dos contribuintes – daí sua natureza tributária.

Em se tratando de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, o recolhimento da contribuição sindical será feito de acordo com as tabelas fixadas para as empresas.

## **12.2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A contribuição assistencial também denominado desconto assistencial, encontra respaldo no artigo 513, alínea e, da CLT que, dentre as prerrogativas dos sindicatos, está “ impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.

Visa referida contribuição nas palavras de Sérgio Pinto Martins [13] “ custear as atividades assistenciais do sindicato, principalmente pelo fato do sindicato ter participado das negociações para obtenção de novas condições de trabalho para a categoria e compensar a agremiação com os custos incorridos naquela negociação. Geralmente é paga apenas pelos associados”. Geralmente esta contribuição é fixada no instrumento coletivo aprovado, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou poucas mais parcelas ao longo do ano. Entende-se que a contribuição assistencial é devida apenas pelos sócios do sindicato. Esse é o entendimento majoritário da jurisprudência consubstanciado pelo Precedente Normativo nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho.

Deve ser registrado que a melhor interpretação do artigo 545 da CLT é a de que as contribuições assistencial e confederativa não podem ser descontadas do salário, salvo expressa autorização para tal, e não o contrário, como seguida e equivocadamente preconizado ( descontos efetuados à revelia do empregado que, ao examinar o seu contracheque, o identifica, discordando do mesmo e, por isso mesmo, tendo que “ correr atrás” da devolução). O STF, ao analisar o Tema 935 da Repercussão Geral, decidiu: “ É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”

## **12.3. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Do ponto de vista de previsão legal ( constitucional), a contribuição confederativa é recente em relação às demais. Foi criada com a Constituição Federal de

1988 e está prevista no artigo 8º, inciso IV. É prevista apenas para a categoria profissional e não para a categoria econômica. Somente pode ser criada mediante assembléia geral do sindicato. O objetivo dessa contribuição é custear o sistema confederativo, ou seja, o sistema legal de grau piramidal que tem o sindicato, devendo ser destinada também para as entidades sindicais de grau superior, em qualquer percentual. O TST, conforme já visto acima, entende que a contribuição confederativa somente é devida pelos trabalhadores sindicalizados, não sendo válida sua cobrança aos demais obreiros. (Precedente Normativo 119, SDC/TST)

#### **12.4. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

Na medida em que a entidade sindical tem natureza jurídica de associação de direito privado e, como tal, assemelha-se a qualquer outro tipo de associação, pode, por previsão estatutária, impor contribuições aos seus associados. Essa contribuição é fixada pelos próprios interessados, é cobrada em função dos benefícios prestados pela organização sindical aos seus associados.

### **13. CONCLUSÃO**

O objetivo proposto neste trabalho foi o de examinar a estrutura sindical brasileira, especialmente o sindicato, sua origem histórica, constituição, administração, representação, enquadramento sindical, fontes de custeio. O tema central é a liberdade sindical, muito desejada por todos os trabalhadores.

Mostramos neste trabalho porque nosso modelo sindical pode ser considerado contraditório. Por um lado corporativista, de outro, com alguns caracteres liberalizantes. O modelo deve ser reformado. O governo deve adotar uma postura rígida no sentido de impor a liberdade, isto é, não se pode deixar levar pelo discurso fácil de determinadas lideranças sindicais, que ao invés de lutarem pelos interesses de seus representados pensam somente em manter seus privilégios, como o dinheiro proveniente da fonte de recursos financeiros para manter os serviços destinados aos seus filiados.

O Brasil sempre manteve uma tradição. Suas Constituições, desde 1934, incluíram normas sobre direito sindical. A rigor, antes mesmo, a Constituição de 1891 (art. 72, § 9º) dispunha que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”, com o que foi consagrado o princípio da liberdade de associação, que não excluía a sindical.

O fim principal do sindicato não é a disciplina da classe, mas a defesa da classe, a reivindicação de melhores condições de trabalho, a negociação coletiva e a condução do processo deflagrado com os conflitos coletivos. Sindicato é, portanto, uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

O sindicato também exerce certas funções. Tem a função de representação, de representar a categoria ou seus membros em juízo ou extrajudicialmente. Exerce a função de regulamentação, do estabelecimento de normas coletivas, como nas convenções e acordos coletivos. Auferem receitas para a manutenção de suas atividades, revelando uma função econômica. Tem, ainda, uma função assistencial, de prestar serviços ou benefícios aos associados ou não associados, como a assistência médica, dentária, jurídica, de estabelecimento de creches etc.

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MARANHÃO Délio, VIANNA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo : LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo : Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21<sup>a</sup> Ed. São Paulo : Editora Saraiva. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de Direito Sindical**, LTr. 7<sup>a</sup> Edição, 2012.

HINZ, Henrique Macedo, **Direito Coletivo do Trabalho**, Editora Saraiva, 2005.

AROUCA, José Carlos, **Curso Básico de Direito Sindical**, LTr. 2006.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, **Curso de Direito do Trabalho**, Editora Forense, 17ª Edição, 2005.

STURMER, Gilberto, **A Liberdade Sindical**, Livraria do Advogado, edição 2006.

CATARINO, José Martins, **Tratado elementar de Direito Sindical**, 2ª edição, LTr, 1982.

PRADO, Roberto Barreto, **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**, LTr. 1986.

PINTO, José Augusto Rodrigues, **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**, LTr, 1998.

ROMITA, Arion Sayão, **Direito do Trabalho, temas em aberto**, LTr, 1998.

LEBRE, Eduardo, **Direito Coletivo do Trabalho**, Síntese, 1999.

JR, José Cairo, Editora Podivm, volume II, **Direito do Trabalho, Relações Coletivas de Trabalho**, 2021.

ARAGÃO, Luiz Fernando Basto, **Noções Essenciais de Direito Coletivo do Trabalho**, LTr. 2000.

BARROSO, Fábio Túlio, **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**, LTR, ed. 2010.

FREITAS, Cláudio, **Direito Coletivo do Trabalho**, ed. Podvm, ed. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, **Direito Sindical**, ed. LTR, de 2007.

Os Sindicatos e a OIT – Manual de Educação do Trabalhador. 1994.

---

#### NOTAS

- (1) Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**, 7º ed. Ltr. 2012, pgs. 22-23
- (2) Cf. TEIXEIRA, João Régis Fassbender, **Introdução ao direito sindical: aspectos de alguns problemas**, RT, 1979, p. 89.
- (3) Cf. DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, Juspodivm, 20ª edição, 2023, pág.1465-67.
- (4) Cf. MAGANO, Octavio Bueno, **Manual de Direito do Trabalho. Direito coletivo do trabalho**, 2ª ed. Ltr. 1990, vol. 3, p. 11.
- (5) Cf. HINZ, Henrique Macedo, Editora Saraiva, 2005, p. 33.