



**FACULDADE CAMPO REAL**  
EXCELÊNCIA EM ENSINO SUPERIOR

EDERSON LUIZ BUHRER

**O PERFIL DAS CENTRAIS SINDICAIS E A SUA ATUAÇÃO NO  
BRASIL**

GUARAPUAVA  
2017

EDERSON LUIZ BUHRER

**O PERFIL DAS CENTRAIS SINDICAIS E A SUA ATUAÇÃO NO  
BRASIL**

Monografia apresentada à Faculdade Campo Real,  
como requisito para obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ma. Anna Flávia Camilli Oliveira  
Giusti

GUARAPUAVA  
2017

B931p

Buhrer, Ederson Luiz.

O perfil das centrais sindicais e a sua atuação no Brasil /  
Ederson Luiz Buhrer, 2017  
99 f.

Orientador: Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti

Monografia (Graduação)–Faculdade Campo Real,  
Guarapuava, 2017

1. Central sindical. 2. Brasil. I. Faculdade Campo Real. II.  
Título.

Feita pelo bibliotecário Eduardo Ramanauskas  
CRB9 -1813

EDERSON LUIZ BUHRER

## O PERFIL DAS CENTRAIS SINDICAIS E A SUA ATUAÇÃO NO BRASIL

Trabalho de Curso aprovado com média \_\_\_\_\_, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em DIREITO, no Curso de DIREITO da Faculdade Campo Real, pela seguinte banca examinadora:

Orientador (a) Presidente (a):

\_\_\_\_\_

Membro:

\_\_\_\_\_

Membro:

\_\_\_\_\_

Guarapuava, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha graduação no curso de Direito, em especial a minha amiga de longa data e porto seguro das horas mais difíceis, Heloise Angélico Pimpão, que, através do seu incentivo me colocou nessa nova jornada e com o seu apoio nas horas mais difíceis tornou possível a realização de um sonho há muito tempo esquecido por mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, o que seria de mim sem a fé que eu tenho nele.

A minha orientadora Anna Flávia que, por obra do destino, ministrou a minha primeira aula neste curso e, com dedicação, sabedoria e paciência, lançou o desafio deste tema e revisou cada capítulo e sempre me auxiliou por mais de um ano, se tornando uma das pessoas mais imprescindíveis para a elaboração deste trabalho.

Aos meus pais e familiares que sempre me apoiaram neste desafio que foi elaborar uma obra baseada em um tema não muito explorado.

A todos meus amigos do curso, em especial, Amanda, Camilla, Viviane pela amizade, pelo carinho e por ajudar a tornar a vida acadêmica muito mais prazerosa e, especialmente a Letícia que, além da amizade e carinho, teve a paciência necessária para me escutar e, por diversas vezes, me orientar nesta jornada, se tornando uma das melhores amizades que a vida poderia ter me dado.

Dedico esta, bem como todas as minhas conquistas, ao meu tio José Angélico Filho, que sempre me incentivou a trilhar este caminho e que, com toda a certeza, deve estar observando lá de cima com muito orgulho do seu afilhado.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento deste trabalho.

## RESUMO

A estrutura sindical brasileira conta com os sindicatos; as federações; as confederações e as centrais sindicais. Isso se deve, em parte, pela história sindical brasileira não ter seguido a história mundial, ficando estagnada no modelo de unicidade sindical adotado pelo regime fascista. Em consequência, alguns dos princípios aplicáveis ao Direito Coletivo do Trabalho não podem ser aplicáveis de forma plena, como é o caso do princípio da liberdade sindical, onde não existe livre associação dos trabalhadores aos sindicatos, mas existe a livre associação dos sindicatos às centrais sindicais. Apesar das críticas apresentadas, tanto os sindicatos como as centrais sindicais continuam exercendo suas funções, como a função negocial e assistencial dos sindicatos e as funções de orientação e representação nos órgãos colegiados aplicáveis as centrais sindicais. Na estrutura sindical brasileira todas as entidades pertencentes são custeadas pelo rateio da contribuição sindical compulsória, inclusive as centrais sindicais que detêm o certificado de representatividade expedido pelo Ministério do Trabalho nos termos da Lei 11.648/08. É bem verdade que tal norma é objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade, porém até o presente momento não houve decisão final acerca do tema, podendo as centrais sindicais atuarem nos termos da Lei 11.648/08. Dentro das regras estabelecidas pela lei infraconstitucional, apenas seis centrais possuem o certificado de representatividade, são elas: CUT; UGT; CSB; FS; CTB e; NCST. O presente trabalho além de apresentar o perfil destas centrais sindicais, também inclui a CONLUTAS e a CGTB, as próximas centrais sindicais com maior índice de representatividade. De forma resumida, os perfis das centrais sindicais podem ser subdivididos em dois grupos: as centrais sindicais que apoiam o modelo de unidade sindical recomendada pela OIT e; as centrais sindicais que apoiam o modelo de unicidade sindical que vigora atualmente no Brasil. No primeiro grupo encontram-se a CUT; a UGT e a FS, todas filiadas ao Confederação Sindical Internacional - CSI apresentando algumas características distintas entre si, tornando a atuação de cada entidade sindical única. No outro grupo incluem-se as demais centrais sindicais, onde predominantemente não estão associadas ao CSI, defendendo o modelo de unicidade sindical, mas com atuações diferenciadas no que tange alguns aspectos trabalhistas e à estrutura sindical brasileira. Apesar de terem perfis tão distintos, quando são envolvidos assuntos como a reforma previdenciária, a reforma trabalhista ou a regulamentação da terceirização as centrais sindicais atuam de acordo com os seus planos de lutas, mas sempre unidas umas às outras, priorizando os direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Centrais Sindicais. Perfil das Centrais Sindicais. Sistema Sindical Brasileiro. Atuação das Centrais Sindicais.

## ABSTRACT

The Brazilian trade union structure relies on the unions; Federations; Confederations and trade union associations. This is due, in part, to the fact that Brazilian trade union history has not followed world history, becoming stagnant in the model of trade union unity adopted by the fascist regime. As a consequence, some of the principles applicable to Collective Labor Law cannot be fully applied, such as the principle of freedom of association, where the workers do not have the freedom to choose their unions, whilst the unions have the ability to choose their trade union association. Despite these drawbacks, both the unions and the trade union associations continue to perform their functions, such as negotiating and providing assistance to unions, and guiding and representing the unions in the applicable collective organizations. In the Brazilian trade union structure, all registered entities are funded through a share of the compulsory union contribution, including the trade union associations that hold the certificate of representativeness issued by the Ministry of Labor under the terms of Law 11.648/08. Even though this rule is subject to a Direct Action of Unconstitutionality, no final decision has been made, and the trade union associations can work under the terms of Law 11.648/08. According to the rules established by the sub-constitutional doctrine, only six trade union associations hold a certificate of representativeness: CUT; UGT; CSB; FS; CTB and; NCST. This paper, apart from outlining the profile of the trade union associations listed above, also includes CONLUTAS and CGTB, the two trade union associations with the next highest representation. In summary, the profiles of trade union associations can be divided into two groups: the trade union associations that abide by the union model recommended by the ILO, and those which support the trade union unity model currently in force in Brazil. In the first group are CUT, UGT and FS, all affiliated to the International Trade Union Confederation – ITUC (CSI). Although these organizations share some characteristics, they have unique ways of performing their duties. In the other group are included all other trade union associations, where in general, they are not affiliated to ITUC. Although this group of organizations advocate for the trade union unity model, they have distinguished practices with respect to labour aspects and Brazilian union structures. Despite having such distinct characteristics, when dealing with subjects such as pension and labour reforms or outsourcing, the trade union associations act according to their individual goals, but always collaboratively, prioritizing workers' rights.

Keywords: Trade Union Associations. Profile of the Trade Union Associations. Brazilian Trade Union System. Activities of Trade Union Associations.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Centrais Sindicais: Unidade Sindical x Unicidade Sindical.....	82
Tabela 2 – Centrais Sindicais: Contribuição Sindical Compulsória .....	83
Tabela 3 – Centrais Sindicais: Terceirização .....	83
Tabela 4 – Funções das Centrais Sindicais .....	84

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI.	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
CAT.	Central Autônoma de Trabalhadores
CBDT.	Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores
CCT.	Convenção Coletiva do Trabalho
CEES.	Conta Especial Emprego e Salário
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGT.	Confederação Geral dos Trabalhadores
CGTB.	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CLT.	Consolidação das Leis de Trabalho
CNIg.	Conselho Nacional de Imigração
CNPJ.	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CODEFAT-MTE.	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CRT.	Conselho de Relações do Trabalho
CSB.	Central dos Sindicatos Brasileiros
CSA.	Confederação Sindical das Américas
CSI.	Confederação Sindical Internacional
CSPB.	Confederação dos Servidores Públicos do Brasil
CUT.	Central Única dos Trabalhadores
CTB.	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CTPS.	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC.	Emenda Complementar
FAT.	Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS.	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FS.	Força Sindical
MTE.	Ministério do Trabalho
MUT.	Movimento Unificado dos Trabalhadores
NCST.	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT.	Organização Internacional do Trabalho
ONU.	Organização das Nações Unidas
PCdoB.	Partido Comunista do Brasil
PT.	Partido dos Trabalhadores
SDI.	Seção de Dissídios Individuais
SDS.	Social Democracia Sindical
STF.	Supremo Tribunal Federal
TST.	Tribunal Superior do Trabalho
UGT.	União Geral dos Trabalhadores

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 AS ENTIDADES SINDICAIS.....</b>	<b>14</b>
2.1 HISTÓRIA SINDICAL.....	14
2.1.1 História Mundial.....	14
2.1.2 História Brasileira .....	17
2.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS.....	20
2.2.1 Princípio da Liberdade Sindical .....	21
2.2.1.1 Unicidade e unidade sindicais .....	23
2.2.2 Princípio da Autonomia Coletiva .....	26
2.2.3 Princípio da Interveniência Sindical.....	27
2.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos .....	28
2.2.5 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva .....	28
2.2.6 Princípio da Adequação Setorial Negociada .....	29
2.2.7 Princípio da Preponderância do Interesse Coletivo sobre o Individual.....	30
2.2.8 Princípio da Lealdade ou Boa-fé .....	30
2.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL .....	31
2.3.1 Sindicatos.....	31
2.3.1.1 Organização sindical interna .....	34
2.3.1.2 Cadastro no Ministério do Trabalho .....	35
2.3.2 Federações .....	35
2.3.3 Confederações .....	36
2.3.4 Centrais Sindicais.....	37
2.3.4.1 A (in) constitucionalidade das centrais sindicais .....	38
<b>3 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E DAS CENTRAIS SINDICAIS .....</b>	<b>40</b>
3.1 FUNÇÕES DOS SINDICATOS .....	40
3.1.1 A Função de Representação.....	41
3.1.2 A Função Negocial .....	43
3.1.2.1 Instrumentos de negociação coletiva .....	44
3.1.2.2 Greve.....	46

3.1.3 A Função Assistencial .....	48
3.1.4 Demais Funções Sindicais .....	50
3.2 FUNÇÕES DAS CENTRAIS SINDICAIS.....	51
3.2.1 A Função de Coordenar a Representação dos Trabalhadores .....	52
3.2.2 A Função de Participar de Negociações e Integrar os Colegiados .....	54
3.2.2.1 Contrato coletivo de trabalho.....	55
3.2.3 A Função de Participar do Rateio da Contribuição Sindical .....	56
3.2.3.1 Ação direta de inconstitucionalidade 4067/DF .....	57
3.2.4 Legitimidade Para Propor Ações Constitucionais.....	58
3.3 FORMAS DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS.....	60
3.3.1 Rateio da Contribuição Sindical Obrigatória.....	61
<b>4 PERFIS E ATUAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS .....</b>	<b>63</b>
4.1 CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES .....	64
4.1.1 Plano de Lutas da CUT .....	65
4.2 UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES .....	66
4.2.1 Plano de Lutas da UGT .....	66
4.3 CTB – CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL.....	69
4.3.1 Plano de Lutas da CTB .....	70
4.4 FS – FORÇA SINDICAL.....	72
4.4.1 Plano de Lutas da Força Sindical.....	73
4.5 CSB – CENTRAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS .....	74
4.5.1 Plano de Lutas da CSB .....	75
4.6 NCST – NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES.....	77
4.6.1 Plano de Lutas da NCST .....	77
4.7 DEMAIS CENTRAIS SINDICAIS.....	78
4.7.1 CONLUTAS.....	79
4.7.2 CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil .....	80
4.8 ANÁLISE GERAL DAS CENTRAIS SINDICAIS .....	80
4.8.1 Pontos Convergentes .....	81
4.8.2 Diferenciais das Centrais Sindicais .....	81
4.8.3 Pontos Divergentes .....	82
4.8.4 Análise de Casos Práticos: As Centrais Sindicais e a Defesa das Suas Pautas .....	85

4.8.4.1 Reforma previdenciária .....	86
4.8.4.2 Reforma trabalhista .....	87
4.8.4.3 Regulamentação da terceirização .....	89
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>96</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Culturalmente no Brasil existe um pré-conceito em relação aos sindicatos. Muitos trabalhadores têm dúvidas quanto à necessidade de existir um sindicato para representá-los, considerando a obrigatoriedade de contribuição e a falta de percepção dos benefícios advindos da atuação sindical.

Neste cenário de dúvidas integram, ainda, a eminente reforma trabalhista que provavelmente será aprovada no Congresso Nacional onde um dos pontos versa sobre a prevalência do negociado entre os sindicatos sobre o legislado, e a discussão acerca do melhor modelo sindical a ser aplicado no Brasil.

Nesse contexto, o presente trabalho busca analisar os perfis das centrais sindicais existentes no Brasil. Isso se deve, considerando a sua atuação junto aos sindicatos e ao governo, orientando-os de acordo com suas premissas e planos de lutas, refletindo diretamente nos direitos dos trabalhadores.

Para tanto, não há como determinar um perfil de uma central sindical sem, primeiramente, ser analisada a evolução histórica mundial e brasileira, traçando um paralelo e determinando algumas das consequências para modelo atualmente vigente. Ainda no primeiro capítulo, serão apresentados os princípios aplicáveis as entidades sindicais e a estrutura sindical brasileira.

No segundo capítulo, serão apresentadas as funções típicas de um sindicato, bem como as funções das centrais sindicais, inclusive as minoritariamente aceitas pela doutrina. Neste capítulo também serão apresentadas as formas de custeio dos sindicatos e das centrais sindicais decorrentes das suas funções contributivas.

No terceiro capítulo, de posse do conhecimento da estrutura sindical, suas funções e princípios aplicáveis, será apresentado o perfil das maiores centrais sindicais existentes no Brasil, com uma posterior análise comparativa entre seus perfis destacando as suas semelhanças e diferenças.

Conhecendo o perfil de cada central sindical é possível verificar se a atuação das centrais sindicais nos casos concretos estão condizentes com os perfis traçados nos seus estatutos e planos de luta.

## 2 AS ENTIDADES SINDICAIS

Os doutrinadores brasileiros citam a Idade Média como a época embrionária das entidades sindicais. Nesta época as corporações de ofício tornaram-se associações notáveis, que influenciaram no capitalismo industrial da Idade Moderna (DELGADO, 2016).

Apesar dessas corporações de ofício terem grande relevância na sua época, elas não podem ser equiparadas as entidades sindicais, devido a diversidade dos seus fins, sendo que a origem do Direito Coletivo remonta a época liberal (BARROS, 2016).

Nessa época, era comum famílias inteiras serem contratadas para trabalhar em fábricas, por longas jornadas de trabalho e em condições precárias de vida. Diante da insatisfação das condições de trabalho a que eram sujeitados, a classe operária começou a se unir e prol de melhorias no ambiente laboral (MARTINEZ, 2016).

Essa “associação” de trabalhadores inicialmente foi reprimida, inclusive pelo Estado, sendo considerado um delito a formação de corporações de ofício entre os trabalhadores (DELGADO, 2016). Esse quadro evoluiu até os dias atuais sendo necessária uma breve explanação sobre a história sindical no mundo e a história sindical brasileira, que seguem caminhos diferentes a partir de um dado momento.

### 2.1 HISTÓRIA SINDICAL

#### 2.1.1 História Mundial

De acordo com a doutrina, a história sindical no mundo pode ser dividida em três fases: a fase da proibição; a fase de tolerância e a fase do reconhecimento.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 1187), “[...] a fase de proibição de associação de trabalhadores foi marcada pelo repúdio às corporações de ofícios da



Idade Média e da Idade Moderna e as teorias liberais da economia”. Diante disso, as associações de trabalhadores foram ignoradas pelo poder estatal, sendo que em alguns países foram consideradas associações criminosas.

A pretexto de que todas as associações implicavam perturbação às relações entre os indivíduos e entre estes e o Estado, o liberalismo proibiu as uniões com espírito de classe ou proteção mútua. Foram elas consideradas crime pelo Código Penal francês de 1819 (Código de Napoleão). Tem-se, portanto, a *fase de proibição* do Direito Sindical, iniciada com a Lei Chapelier (BARROS, 2011, p. 961).

Na época, o sindicalismo operava por meio de corporações de ofício, as quais foram proibidas ou ignoradas pelo ordenamento jurídico, pois esse sistema colidia com as regras existentes para a contratação de trabalhadores inclusive porque não era admitido a existência de um intermediário entre o Estado e o indivíduo (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Assim, em vários países a associação de trabalhadores foi considerada delito, como por exemplo na França com a Lei Chapelier (1791); na Inglaterra com os *Combinations Acts* (1799) e nos Estados Unidos por meio de uma decisão judiciária do Estado da Filadélfia de 1806 (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

A fase de tolerância das associações sindicais passou ocorrer quando as corporações de ofício deixaram de caracterizar crime.

A coalização de trabalhadores e de empregadores deixou de ser um crime, apesar de não ter sido reconhecida como um direito. Vários foram os países que revogaram as proibições: (a) A Inglaterra em 1824 revoga as *Combinations Acts*; (b) a França em 1864 suprime o crime de coalizão; (c) Bélgica (1866); (d) Alemanha (1869); (e) Áustria-Hungria (1870); (f) Países Baixos (1872); (g) Itália (1889) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1188).

Enquanto Cairo Júnior (2014, p. 914) afirma que “[...] o sindicato passou a ser tolerado, mas a greve ainda continuava proibida [...]” complementando ainda que “[...] a tolerância do Estado em relação à criação e funcionamento dos sindicatos foi uma vitória do movimento sindical [...]”. Assim a fase de tolerância foi uma fase necessária para que os sindicatos conquistassem o seu reconhecimento, saindo de associações ilegais; passando por associações legais e posteriormente tendo o seu reconhecimento sindical pelo Estado.

Após a fase de tolerância, as associações sindicais passaram a ter a sua legitimidade reconhecida por leis ou nas Constituições dos Estados. Sobre a fase de

reconhecimento, Cairo Júnior (2014) afirma que o direito de sindicalização sem intervenção sindical foi marcada pelo *Trade Unions Act*, em 1871 na Inglaterra; pela Lei *Waldek-Rousseau* em 1884 na França e pelo *Clayton Act* nos Estados Unidos da América em 1914.

Os direitos trabalhistas somente passaram a ter previsão constitucional aos poucos. A Constituição da Suíça em 1874 foi a primeira a prever direitos trabalhistas, visto que a Constituição francesa de 1848 apenas fez referência ao direito do trabalho. No entanto foi a Constituição mexicana em 1917 que elencou vários direitos trabalhistas, como proteção ao trabalho, jornada de trabalho, salário mínimo, direito de greve, entre outros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Alice de Monteiro Barros (2011, p. 962) complementa citando que “[...] a Constituição de Weimar, de 1919, em seu art. 159, também assegura a liberdade de coalizão para a defesa e melhoria das condições de trabalho [...]”.

Assim, após vários anos de batalha pelo reconhecimento sindical, os trabalhadores conquistaram esse reconhecimento perante os Estados, e em 1948 foi aprovada em Paris a Declaração Universal dos Direitos do Homem, onde constava que “[...] todo homem tem o direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses” (BARROS, 2011, p. 962).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, várias convenções sobre o direito sindical foram aprovadas, versando sobre o direito de associação sindical; liberdade sindical; entre outros pontos.

[...] o princípio geral da liberdade sindical é reforçado pela adoção de convenções que tratavam mais especificamente dessa questão. [...] foi adotada, em 1948, a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito sindical, complementada pela adoção, em 1949, da Convenção n. 98, sobre direito de organização e de negociação coletiva (BARROS, 2011, p. 962).

Dessa forma, “[...] os Estados vêm se abstendo de intervir na criação e funcionamento dos organismos sindicais [...] com o objetivo de adequarem-se às disposições contidas na orientação da OIT”. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 915). Sendo uma tendência mundial, que as entidades sindicais possuam uma liberdade e autonomia ampla, sem qualquer tipo de restrição estatal.

## 2.1.2 História Brasileira

No Brasil, a atuação sindical ocorreu de forma mais tardia em relação aos acontecimentos mundiais. Isso se deve, em grande parte, pelo fato de o Brasil ter sido o último país a abolir a escravatura em 1888. Assim, enquanto vários países estavam na fase de tolerância das entidades sindicais, o Brasil ainda permitia o trabalho escravo, dificultando a existência de associações sindicais.

No entanto o Brasil teve a sua fase de proibição durante o Império, visto que “[...] a Constituição do Império foi a primeira a adotar os postulados filosóficos da Revolução Francesa, pois assegurou a liberdade para o trabalho e aboliu as corporações de ofício” (CASSAR, 2014, 1221).

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2013), as organizações operárias começaram a surgir na metade do século XIX, com reivindicações salariais e redução de jornada. Dentre as organizações operárias que surgiram, pode-se citar a Liga Operária (1870); a União Operária (1880); a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), entre outras. Porém, Vólia Bonfim Cassar (2014) afirma que a Liga Operária não representava os interesses de uma atividade profissional, pois eram admitidos integrantes estranhos a atividade profissional.

A fase de proibição perdurou desde a Constituição do Império até a Constituição de 1891, que “[...] foi omissa no tocante ao trabalho do homem, limitando-se a assegurar o livre exercício de qualquer profissão.” (CASSAR, 2014, p. 1222). Como também era previsto o direito de associação, o Supremo Tribunal Federal - STF declarou lícitas as organizações sindicais existentes, caracterizando a fase de tolerância brasileira.

A primeira norma que legalizou os sindicatos no Brasil, foi o Decreto 979/1903, que tutelou a associação entre trabalhadores rurais (CAIRO JÚNIOR, 2014). De acordo com Alice de Monteiro Barros (2011, p. 963) essa lei “[...] possuía caráter mais econômico do que sindical, pois servia de intermediária de crédito em favor dos associados [...]”, não podendo ser considerada a primeira norma brasileira que reconheceu a legitimidade sindical. Sobre essa questão a referida autora dispõe:

De 1907 é o Decreto n. 1.637, regulamentador da sindicalização urbana. Sustentam alguns autores que esses decretos quase não tiveram aplicação, pois a industrialização no País, responsável pelo desenvolvimento do espírito associativo, só ocorreu após a Primeira Guerra Mundial. [...] Afirmam outros que a primeira lei sindical brasileira é o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931. Esse decreto consagrou, no art. 9º, a unicidade sindical; no art. 1º, alínea “f”, a neutralidade sindical, proibindo os sindicatos de se preocuparem com ideologias políticas ou religiosas [...] no art. 12, estabelecia que os sindicatos não poderiam unir-se a entidades internacionais sem a autorização do governo. Estão, portanto, consagrados nesse diploma legal a unicidade, a neutralidade e a nacionalidade dos sindicatos. (BARROS, 2011, p. 963-964).

Segundo José Cairo Júnior (2014), o Decreto 19.770/31 faz parte da fase de ingerência estatal, onde havia uma forte intervenção estatal nas atividades sindicais, sendo que a estrutura sindical foi imposta nos moldes da estrutura sindical existente na Itália.

Esse modelo fascista corporativista transformava o sindicato em uma *longa manus* do Estado, a quem eram delegadas funções eminentemente públicas. Nesse passo, a criação, modificação, direção e extinção das entidades sindicais era controlada pelo Estado que tentava anular o movimento sindical, comandado, na maioria das vezes, por trabalhadores imigrantes, por meio da concessão de benefícios trabalhistas mínimos. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 916)

Apesar da Constituição de 1934 ter autorizado a pluralidade sindical abolindo a unicidade sindical, “[...] tal fato nunca chegou a se concretizar. A Constituição de 1937 impôs a unicidade sindical, instituiu o imposto sindical compulsório e considerou a greve e o *lockout* como recursos nocivos e antissociais” (CASSAR, 2014, p. 1222).

Dessa forma, durante a elaboração da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT em 1943, as entidades sindicais, apesar do seu reconhecimento pelo Estado, não possuíam qualquer tipo de autonomia ou liberdade, visto que a democracia apenas foi retomada três anos após a elaboração da CLT com a promulgação da Constituição Federal de 1946.

A Constituição de 1946 retoma as diretrizes democráticas inseridas na Constituição de 1934, embora considerada, por alguns autores, liberal e pouco progressista. Assegura esse novo texto constitucional a liberdade de associação profissional, devendo ser regulada por lei a sua constituição; a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas pelo poder público. Reconheceu-se o direito de greve cujo exercício deveria ser regulamentado em lei (art. 158 e 159). (BARROS, 2011, p. 964)

Durante o curto lapso temporal de democracia que perdurou até o golpe militar, foram fundadas diversas entidades sindicais, como o Movimento Unificado dos Trabalhadores - MUT e a Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Com o golpe militar na década de 60, ocorreram inúmeras intervenções do Regime Militar no movimento sindical. Manus (2007 apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1192) aponta que o regime militar “[...] cuidou desde logo de colocar na ilegalidade estas entidades [...] proibindo seu funcionamento, perseguindo seus dirigentes, prendendo-os, torturando-os e banindo alguns dos mais representativos e combatentes sindicalistas”.

As centrais sindicais nasceram durante essa fase de opressão, como associações informais de trabalhadores de forma a combater as opressões da ditadura militar e auxiliando os sindicatos existentes de forma extraoficial.

Com o fim da ditadura militar e a total opressão ao movimento sindical as entidades sindicais conquistaram uma liberdade limitada, o que a Constituição Federal de 1988 - CF/88 buscou alterar a estrutura sindical de forma a conceder uma maior autonomia e liberdade sindical, mantendo porém alguns traços intervencionistas, como a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória. Ratificando esse entendimento, Cairo Júnior (2014, p. 918) afirma que “[...] toda a estrutura e a lógica do sistema sindical foram alteradas no sentido de desvincular as organizações sindicais do controle e intervencionismo do Estado”.

Sobre o assunto, Vólia Bonfim Cassar (2011, p. 1222) preceitua:

A Carta de 1988 proibiu a interferência do Estado na criação e funcionamento do sindicato, propiciando uma tímida liberdade sindical, pois ainda manteve a unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias, pela contribuição sindical compulsória, pela manutenção do sistema confederativo e do poder normativo da Justiça do Trabalho (modificado ou extinto pela EC nº 45/2004).

Na Constituição Federal de 1988 foi vedado o direito de greve e o de sindicalização ao servidor público militar das forças armadas, aos militares dos estados-membros, do Distrito Federal e dos Territórios. No entanto aos empregados públicos celetistas a liberdade sindical encontra previsão constitucional (art. 8º CF/88), sendo o sistema sindical parecido com ao da iniciativa privada (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Nos anos seguintes a promulgação da Constituição Federal, foram criadas vários sindicatos, bem como diversas Centrais Sindicais, como a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil - CGTB, a Força Sindical - FS, a Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST, entre outras.

Comparando o desenvolvimento histórico das entidades sindicais em âmbito mundial com o âmbito nacional, é possível visualizar que houve uma divisão de caminhos traçados: enquanto os demais países buscam aprimorar a liberdade e a unidade sindical seguindo as normas da OIT; no Brasil as entidades sindicais nunca tiveram uma liberdade efetiva, sendo por diversas vezes, a sua autonomia e liberdade restringidas pelo poder estatal.

Apesar de atualmente as entidades sindicais possuírem uma autonomia limitada, as características sindicais importadas do modelo sindical fascista na década de 30 que perduram até hoje, além de complicar uma atuação sindical mais efetiva, também facilitam a possibilidade de criação dos sindicatos de “carimbo”, figura sindical que denigre a imagem dos sindicatos que realmente atuam em prol da classe trabalhadora.

## 2.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

Como todo ramo do direito, o Direito Coletivo possui diversos princípios aplicáveis às entidades sindicais. Existem nos princípios aplicáveis a estrutura sindical critérios “[...] para a exata compreensão da lógica e da racionalidade do sistema normativo que regula a organização, a atuação e a tutela de entidades coletivas [...]” (MARTINEZ, 2016, p. 1430).

A doutrina diverge em relação a quantidade dos princípios aplicáveis às entidades sindicais. Alguns doutrinadores citam poucos princípios alegando que os demais são ramificações dos princípios da Liberdade Sindical e Autonomia Coletiva. Enquanto que outra parte da doutrina enumera vários princípios, considerando que essas “ramificações” devem ser consideradas como princípios separados, ainda que possuam relação com outro princípio. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

No presente trabalho será apresentado os princípios expostos por Maurício Godinho Delgado, considerando que a divisão por ele apresentada torna fácil a compreensão dos mesmos.

### 2.2.1 Princípio da Liberdade Sindical

Para Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1213), “[...] o princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito [...]”. Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 1208) salientam que a OIT aprovou a convenção 87 que “[...] dispõe sobre a liberdade sindical, reconhecendo aos trabalhadores e empregadores um amplo direito de se organizarem em associações para defesa de seus interesses, sem a interferência direta ou indireta do Estado”.

O princípio da liberdade sindical possui duas faces: a coletiva, que “[...] é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia [...]” (CASSAR, 2014, p. 1213), e a individual que refere-se a liberdade de o empregado filiar-se ou não a um determinado sindicato, assim como o de permanecer filiado a ele ou não, e o direito de os empregados com atividades iguais ou conexas se reunirem para fundar sindicatos (CASSAR, 2014).

Enquanto Nascimento (2015) subdivide o princípio da liberdade sindical em cinco aspectos: a liberdade de associação; a liberdade de organização; a liberdade de administração; a liberdade de exercício de funções e a liberdade de filiação sindical.

Conforme salienta Maurício Godinho Delgado (2016) o direito de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar está previsto no artigo 5º, XVI, XVII da CF/88 podendo-se inferir que a liberdade associativa tem uma dimensão positiva e outra negativa. Enquanto que na dimensão positiva trata da liberdade de criação e/ou filiação de uma entidade sindical, a dimensão negativa permite a livre desfiliação de qualquer sindicato ou associação com base no disposto no artigo 5º, XX da CF/88 onde ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

Enquanto que o aspecto da liberdade de organização infere-se que os empregados devem ser livres para se auto-organizarem, devendo ser espontânea por parte dos empregados sindicalizados. Associações de funcionários bem organizadas tendem a ter mais força contra as imposições do empregador, exercendo uma maior pressão em busca de melhorias nas condições de trabalho (NASCIMENTO, 2015).

No caso de o Estado preestabelecer a forma organizacional das entidades sindicais (forma não espontânea) o “[...] modelo sindical é fechado, restrito, uniforme, e as leis não permitem que os trabalhadores se organizem pelas formas de livre escolha [...]” (NASCIMENTO, 2015, p. 37). Essa questão envolve o problema da unicidade sindical *versus* pluralidade sindical e unidade sindical que será tratado no próximo tópico.

A liberdade de administração se vincula diretamente com a liberdade organizacional e o princípio da autonomia coletiva que será o próximo princípio a ser exposto. Esse aspecto diz respeito a liberdade de os sindicatos escolherem a composição de sua diretoria, seu conselho fiscal, a sua estruturação interna, enfim, as regras internas de funcionamento da instituição sindical (MARTINEZ, 2016).

É primordial a liberdade do exercício das funções sindicais. Isto porque, toda entidade sindical tem como propósito principal a defesa dos interesses da classe representada. Não há como exercer esse propósito sem que possua total liberdade de exercer suas funções, seja perante o Estado, seja em negociações coletivas ou ainda no desempenho de suas funções assistenciais (NASCIMENTO, 2015).

Por fim, tem-se a liberdade de filiação sindical, onde “[...] ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar num sindicato.” (NASCIMENTO, 2015, p. 42). A liberdade de filiação sindical pode ser analisada na relação entre empregado e sindicato; sindicato e Estado e sindicato e empregador.

No primeiro caso os diretores sindicais não podem ferir os direitos dos empregados sindicalizados, devendo sempre observar o princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o interesse individual. Enquanto que no segundo e terceiro casos, tanto o Estado como o empregador não podem obrigar o trabalhador a se filiar em um sindicato específico, ou não permitir a desfiliação do empregado do respectivo sindicato.

Nesse aspecto, as cláusulas de sindicalização forçada afrontam o princípio da liberdade sindical. Dessa forma, cláusulas que exijam a filiação do empregado



junto ao sindicato sob pena de perda do cargo (*maintenance of membership* ou manutenção de filiação); ou que obriguem o empregador a contratar apenas empregados filiados ao sindicato (*closed shop* ou empresa fechada) ou manter em seu quadro de funcionários empregados filiados às entidades sindicais (*union shop* ou empresa sindicalizada), ou ainda cláusulas que favoreçam a contratação de pessoas filiadas ao sindicato (*preferencial shop* ou empresa preferencial) não são consideradas válidas (DELGADO, 2016).

Tais dispositivos de sindicalização forçada colocam em confronto, inegavelmente, liberdade individual obreira de filiação e/ou desfiliação e reforço da organização coletiva dos próprios trabalhadores - em suma, liberdade individual versus fortalecimento sindical. [...] No Brasil, tem prevalecido o entendimento denegatório de validade às citadas cláusulas de sindicalização forçada. (DELGADO, 2016, p. 1451)

Outro aspecto que faz parte do princípio da liberdade sindical diz respeito “[...] a pluralidade sindical e sua total independência frente ao Estado.” (CASSAR, 2014, p. 1214). A pluralidade sindical é observada em países que permitem a fundação de vários sindicatos de uma mesma categoria em uma mesma região.

Porém no Brasil, “[...] tem-se a liberdade de associação (art. 5º, XVII e XX) e uma aparente liberdade sindical (art. 8º, caput e II), adotando o legislador constituinte a unicidade sindical por base territorial, nunca inferior à área de um município (art. 8º, II)” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1209).

Em consequência de tal disposição constitucional, o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT o que leva a um grande problema de representatividade sindical no Brasil.

#### 2.2.1.1 Unicidade e unidade sindicais

Para que a discussão sobre esse tema seja compreendida por completo, faz-se necessária a análise individual do que significa a unicidade sindical; a pluralidade sindical e unidade sindical.

Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1475-1476) bem conceitua a unicidade sindical:

A unicidade corresponde a previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Esse modelo de sistema sindical fere o princípio da liberdade sindical, visto que não permite que os trabalhadores criem, ou se associem aos sindicatos que melhor lhes representam. Infelizmente, o Brasil “[...] adotou o modelo de unicidade sindical imposta, dando, com uma mão, a liberdade pela via do art. 8º, caput e inciso I, da Constituição Federal; e retirando com a outra pela via do art. 8º, inciso II, da Constituição Federal [...]” (KAUFMANN, 2010, p. 6).

A unicidade pode advir não somente por imposição de leis, limitando a uma categoria econômica ou profissional, ou restringindo a área de abrangência de atuação sindical como ocorre no Brasil, mas também de imposição de empresas que reconhecem apenas um sindicato obreiro para negociações coletivas, independentemente da escolha dos empregados (NASCIMENTO, 2015).

Enquanto a pluralidade sindical é reconhecida pela OIT, por meio da Convenção 87.

Nos países que adotam o modelo da pluralidade sindical, têm-se a liberdade sindical plena. Assim, os trabalhadores podem se filiar a qualquer sindicato correlato com a sua atividade, podendo existir mais de um sindicato na mesma região representando trabalhadores ou atividades que tenham um interesse coletivo comum (NASCIMENTO, 2015).

Os críticos da pluralidade sindical utilizam argumentos de que a pluralidade sindical enfraquece os sindicatos pois fragmenta-os; estimula a luta intersindical entre os dirigentes e associados e quebra a unidade da classe operária, enquanto na unicidade sindical a classe trabalhadora é obrigada a permanecer com apenas um sindicato representando-os e evitando tais aspectos negativos (KAUFMANN, 2010).

Já a expressão unidade sindical “[...] traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal” (DELGADO, 2016, p. 1476). A unidade sindical está de acordo com o princípio da liberdade sindical, sendo que a sua formação vem de baixo (da vontade dos trabalhadores), enquanto a unicidade têm a origem de sua formação de cima (da

imposição de leis), portanto, a unidade sindical somente pode ser alcançada por meio da pluralidade sindical. Alice Monteiro Barros (2011, p. 972) os diferencia da seguinte forma:

A unicidade sindical (ou monismo sindical) consiste no reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, de qualquer grau, para determinada categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial, enquanto a unidade sindical traduz a união espontânea em torno de um único sindicato, à semelhança do que ocorre na unicidade, porém não em decorrência de imposição legal, mas como uma opção, como manifestação espontânea dos seus integrantes. [...] Por fim, a pluralidade sindical consiste na possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria.

Outro aspecto que decorre dessa discussão entre unicidade sindical e pluralidade sindical, é que neste último pressupõe-se a declaração de representatividade de algum dos sindicatos existentes que podem representar a mesma categoria. Essa declaração é embasada em critérios previamente estabelecidos, como por exemplo a quantidade de trabalhadores filiados. Nessas situações podem levar a um quadro de unidade sindical, com os trabalhadores migrando do sindicato sem o reconhecimento da representatividade para o sindicato que possui a representatividade reconhecida.

Alerta-se, ainda, para o fato de que pode, eventualmente, a pluralidade sindical conduzir a um quadro de unidade, que não se confunde com a unicidade, na medida em que a unidade não reclama a existência de um só sindicato, mas, sim, de uma convergência procedimental e, o mais importante, uma unidade organizacional quanto à estratégia sindical aplicável, em um determinado contexto histórico e social, para determinadas e bem definidas finalidades regradas em lei, a várias categorias profissionais e/ou econômicas. (KAUFMANN, 2010, p. 5)

Em decorrência da origem da formação sindical, seja ela de cima (unicidade sindical), seja ela de baixo (pluralismo sindical e/ou unidade sindical) é determinado se o sindicato possui representação ou representatividade. “Aquela é uma questão de legalidade, esta um problema de legitimidade” (NASCIMENTO, 2015, p. 212).

Dessa forma, nos modelos de unicidade sindical, a entidade sindical que possui representação detém poderes legais para atuar em nome dos representados, mas isso não quer dizer que esse mesmo sindicato possua a representatividade real e efetiva. (KAUFMANN, 2010).

Nos casos de representatividade, o problema é de legitimidade, visto que os sindicatos já possuem a sua representatividade perante os trabalhadores filiados e carecem de reconhecimento pelo Estado da sua representatividade. Nos países que utilizam o modelo de pluralismo sindical esse reconhecimento é realizado através da análise de requisitos previamente estabelecidos pelo poder estatal. (NASCIMENTO, 2015).

Conforme salientado anteriormente, o Brasil adotou o modelo de unicidade sindical, o que compromete a representatividade dos sindicatos existentes. No entanto, a Lei 11.648/2008 buscou formalizar a representatividade já conquistada pelas Centrais Sindicais dando poderes específicos e atribuindo funções de auxílio aos seus sindicatos filiados fortalecendo a representatividade sindical.

## 2.2.2 Princípio da Autonomia Coletiva

Outro princípio citado pela doutrina é o da Autonomia Coletiva. De acordo com este princípio, as entidades sindicais devem possuir total autonomia para se organizarem hierarquicamente, bem como se auto-organizarem, celebrarem acordos ou convenções coletivas, não podendo ter interferências de outras entidades ou do Estado.

Admitida como princípio, a autonomia sindical representa a garantia de autogestão da entidade sindical, sem a interferência de outras entidades ou do Estado, não podendo haver limitações na estrutura interna, atuação externa, sustentação econômico-financeira ou controle administrativo estatal ou de outra entidade sindical.(JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1214)

Dessa forma, pode-se inferir que a autonomia coletiva abrange a autonomia interna, onde os sindicatos podem elaborar os próprios estatutos, bem como a autonomia negocial, que abrange a possibilidade de os sindicatos fazerem convenções ou acordos coletivos. A autonomia sindical também deve ser administrativa para que as entidades sindicais tenham direito de eleger a sua diretoria e exercer a própria administração e ainda a autotutela sindical, que é o reconhecimento dos meios de luta das entidades sindicais (NASCIMENTO, 2011).

Em decorrência desse princípio que está previsto na Lei Maior, os dispositivos celetistas que versam sobre a organização e administração das entidades sindicais não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988.

O que parece óbvio é que há dispositivos celetistas claramente não recepcionados pela nova Constituição, por traduzirem inquestionáveis intervenção e interferência administrativa do Estado a organização das entidades sindicais. É o que se passa, por exemplo, com os diversos preceitos da CLT que regulam o reconhecimento e investidura sindicais, com seus ritos e atos próprios (artigo 515 e seguintes, CLT). (DELGADO, 2016, p. 1480)

Em linhas gerais, a adoção do referido princípio pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 8º, inciso I, trouxe um grande avanço às entidades sindicais brasileiras de forma a se desvencilharem do poder estatal.

### 2.2.3 Princípio da Interveniência Sindical

José Cairo Júnior (2014, p. 924) cita o princípio da Interveniência Sindical, onde “[...] os ajustes celebrados entre os grupos de empregados e empregadores [...] só serão válidos se forem firmados pelas organizações sindicais, que detêm essa prerrogativa.”

Tal entendimento infere-se do disposto no artigo 8º, VI da CF/88, onde consta que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. No entanto, não pode-se deduzir que a legitimidade de negociação passou integralmente das empresas para os sindicatos patronais. Isto porque a CF/88 manteve a distinção entre acordo coletivo e convenção coletiva. Este decorre de negociações entre sindicatos patronais e obreiros, enquanto que aquele decorre de negociações entre os sindicatos obreiros e as empresas (MARTINEZ, 2016)

Cabe salientar que qualquer acordo ou negociação feita entre a empresa e o empregado “[...] terá o caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada [...]” (DELGADO, 2016, p. 1457). Isto decorre do princípio protecionista do Direito do Trabalho, devendo toda norma coletiva negociada ter a participação do sindicato dos empregados em decorrência do princípio da equivalência dos contratantes coletivos.

#### 2.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

O princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos, preceitua que nas negociações, os participantes devem ser equivalentes, como por exemplo, sindicato dos empregados de uma categoria com os sindicatos patronais. Neste aspecto, o empregador que já é um ente coletivo pelo seu próprio caráter, pode negociar acordos coletivos sem a necessidade de se agrupar em um determinado sindicato (DELGADO, 2016).

Assim, esse princípio da equivalência contratual se baseia no mandamento em que os contratantes devem estar em um plano de igualdade, dotados dos mesmos instrumentos de ação e resistência no momento das negociações coletivas (MARTINEZ, 2016).

#### 2.2.5 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

O princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva é a possibilidade que os entes coletivos têm, “[...] ao lado das normas estatais, criar normas jurídicas e a materialização da negociação coletiva” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1216). Essas normas coletivas adquirem força normativa desde que estabelecem melhores condições de trabalho sendo aplicadas a todos os integrantes da categoria profissional representada (CAIRO JÚNIOR, 2014).

O referido princípio vai ao encontro da justificativa da existência do Direito Coletivo do Trabalho. Trata-se de uma descentralização política, concedendo poderes a atores coletivos independentes do Estado de criação de normas jurídicas. No entanto, tal função foi restringida e mitigada no Brasil por muitos anos, tendo as entidades conquistado a sua autonomia e liberdade, ainda que limitada, com o advento da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2016).

### 2.2.6 Princípio da Adequação Setorial Negociada

O princípio da Adequação Setorial Negociada complementa o princípio anterior, pois “[...] trata das possibilidades e dos limites jurídicos da negociação coletiva” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1216). Conforme preceitua Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1216):

Portanto, este princípio é uma consequência do anterior [Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva], pois não há limitações para o empregador conceder benesses, mas o poder de reduzir e suprimir benesses legais está condicionado à prévia comprovação da precária situação financeira ou econômica da empresa, a ponto de colocar em risco sua existência. A pedra de toque é a necessidade econômica da empresa.

Diante disso pode-se inferir dois critérios autorizativos: no caso das normas implementarem um padrão setorial superior ao padrão instituído pela legislação e; no caso das normas provenientes de acordos ou convenções coletivas transacionarem parcelas justralhistas de um setor, desde que sejam de indisponibilidade relativa (DELGADO, 2016).

Já no segundo caso (*quando as normas autonômas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta*), O princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de *indisponibilidade relativa*. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria da parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresse permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88) [Grifos do autor]. (DELGADO, 2016, p. 1466)

Os limites jurídicos desse princípio são as normas de indisponibilidade absoluta. Tais normas não podem ser transacionadas em hipótese alguma, dado o seu patamar civilizatório mínimo, sob pena de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º da Constituição Federal de 1988 e a valorização deferível ao trabalho previsto no artigo 170 da CF/88 (DELGADO, 2016).

Essas normas podem ser divididas em três categorias: as normas constitucionais em geral; as normas internacionais que vigoram no Brasil e; as normas que garantem um patamar de cidadania ao trabalhador (DELGADO, 2016).

Os limites negociais serão melhor aprofundados no próximo capítulo quando será trabalhado a função negocial das entidades sindicais.

### 2.2.7 Princípio da Preponderância do Interesse Coletivo sobre o Individual

Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1214) cita também o princípio da Preponderância do Interesse Coletivo sobre o Individual, onde “[...] a vontade da maioria prevalece sobre os interesses da minoria [...]” sendo possível em determinadas situações, “[...] em nome da manutenção da saúde da empresa, a negociação coletiva tender para a supressão, flexibilização ou alteração de direitos antes garantidos”.

Esse princípio está diretamente correlacionado com o princípio da Criatividade Jurídica na Negociação Coletiva e limitado pelo princípio da Adequação Setorial Negociada. Dessa forma, nas negociações coletivas o interesse coletivo é representado pelas entidades sindicais, existindo a possibilidade de criação de normas negociadas para a categoria representada, desde que tais normas não restrinjam normas de indisponibilidade absoluta.

### 2.2.8 Princípio da Lealdade ou Boa-fé

Também é aplicável o princípio da Boa-fé ou da Lealdade, que é um requisito indispensável nas negociações coletivas, visando a mútua colaboração e transparência das partes (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Nos instantes de contratação (de produção dos instrumentos negociados) os sujeitos coletivos devem deduzir pretensões razoáveis, com moderação, observando o real estado das coisas e as verdadeiras necessidades de cada um. Devem eles mutuamente formular e responder a propostas e contrapropostas, prestar informações necessárias à negociação e preservar o correspondente sigilo. (MARTINEZ, 2016, p. 1444)

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2016), esse princípio possui duas faces: a lealdade e a transparência. Isto porque normas jurídicas serão



produzidas em decorrência das negociações coletivas. Assim a lealdade e o acesso a informações inserem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução.

De um lado, as entidades sindicais devem agir com transparência nas negociações coletivas, fazendo pedidos possíveis de serem realizados de acordo com a economia da época e, de outro lado, após a elaboração da convenção ou acordo coletivo, as entidades sindicais devem agir com lealdade, respeitando os termos previstos nos acordos ou convenções coletivas vigentes (DELGADO, 2016).

## 2.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O sistema sindical brasileiro é composto por três níveis. Na base da estrutura estão os sindicatos; em um segundo nível encontram-se as federações, que são compostas pela reunião dos sindicatos e; no terceiro nível estão as confederações constituídas pelo agrupamento das federações. (CAIRO JÚNIOR, 2014)

Fora dessa estrutura sindical prevista na CLT, encontram-se as centrais sindicais, com amparo na Lei 11.648/08, constituídas por sindicatos de categoria profissional mas com prerrogativas limitadas (MARTINEZ, 2016).

### 2.3.1 Sindicatos

De acordo com Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1223), “Os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida.” Eles são considerados associações permanentes, sem fins lucrativos e com prerrogativas sindicais, que representam trabalhadores ligados por laços profissionais e empregatícios comuns, com o objetivo de melhorar as condições trabalhistas, tratando os problemas coletivos existentes na classe representada (CASSAR, 2014).

Em relação as prerrogativas sindicais, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 175) afirma que “[...] as prerrogativas existentes no Brasil e em diversos países fazem do sindicato uma associação especial que pode pactuar contratos coletivos de

trabalho, declarar greves e representar uma categoria e não apenas os seus associados.”

Em decorrência do princípio da liberdade sindical, os sindicatos são consideradas pessoas jurídicas de direito privado, não possuindo qualquer ligação com o poder estatal. Como visto anteriormente, no Brasil nem sempre os sindicatos estiveram desvinculados do Estado, e por consequência, tiveram a sua liberdade e autonomia restringidas.

A Constituição Federal de 1988, no inciso I do artigo 8º, adotou o princípio da liberdade sindical, o qual foi limitado no inciso II do referido artigo, ao estabelecer a unicidade sindical na mesma base territorial. Neste mesmo artigo constitucional foi estabelecida “[...] a exigência formal (registro no Ministério do Trabalho - MTE) apenas para que o sindicato adquira personalidade jurídica, sindical e representatividade da categoria” (BARROS, 2011, p. 976).

A exigência do registro formal no Ministério do Trabalho não fere o princípio da liberdade sindical, pois como será visto no tópico do registro sindical, o Ministério do Trabalho apenas analisa a tempestividade e representatividade do pedido, não cabendo ao MTE “[...] analisar ou intervir sobre a conveniência ou oportunidade do desmembramento, desfiliação, dissolução ou situações assemelhadas (art. 6º, § único, Portaria MTE 343/2000).

A Constituição Federal de 1988, prevê que os sindicatos podem representar uma categoria profissional ou econômica dentro de uma base territorial. Derivado desse critério, existem os sindicatos profissionais diferenciados, onde o vínculo sindical surge do ofício ou da função exercida pelos trabalhadores; o sindicato da empresa, em que agrupam-se os funcionários de um mesmo empregador e; os sindicatos por ramo de atividade econômica, em que agrupam-se os funcionários de acordo com a atividade econômica da empresa. (CAIRO JÚNIOR, 2014)

Conforme preceitua Nascimento (2015, p. 203) o sindicato profissional “[...] é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente.” Os sindicatos profissionais também são conhecidos por sindicatos verticais.

Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, a ampla maioria dos empregados das várias empresas, na respectiva base territorial da entidade, que tenham similitude de atividades econômicas. Portanto, ele atinge, verticalmente, as empresas economicamente afins (empresas bancárias, comerciais, metalúrgicas, etc.) (DELGADO, 2016, p. 1472)

Enquanto que os sindicatos por categoria profissional diferenciada “[...] agregam trabalhadores em vista de sua profissão, no Brasil, ilustrativamente, os chamados *sindicatos de categoria diferenciada*, como professores, motoristas aeronautas, aviários, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc.” (DELGADO, 2016, p. 1471). De acordo com o artigo 511, §3º da CLT, “categoria diferenciada é a que se forma dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

De outro lado, os sindicatos patronais são constituídos de acordo com a categoria econômica dentro de uma mesma base territorial. Porém, “[...] no ordenamento jurídico nacional, os sindicatos patronais não detêm a exclusividade da negociação coletiva, pois a própria empresa é considerada um ente coletivo.” (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 954).

Portanto, apesar da obrigatoriedade da contribuição sindical patronal, as empresas podem elaborar acordos coletivos junto aos sindicatos que representam os empregados que atuam na respectiva empresa.

Outro aspecto importante na formação dos sindicatos, diz respeito a base territorial para atuação que a CF/88 delimitou em seu texto. Assim, “[...] o sindicato é formado tendo por base o município, região, estado nação, etc. Congrega-se todas as espécies de empresas situadas no seu âmbito e adota-se a denominação de sindicatos territoriais.” (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 958).

Essa base territorial é definida pelos próprios trabalhadores sindicalizados ou empregadores interessados, desde que não seja inferior à área de um município (MARTINEZ, 2016). O órgão responsável pelo controle da unicidade sindical dentro de uma mesma base territorial é o Ministério do Trabalho, sendo feito no ato do registro junto ao órgão ministerial.

### 2.3.1.1 Organização sindical interna

Como visto anteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as organizações sindicais são dotados de autonomia e liberdade em relação ao Estado, dessa forma, qualquer norma que vincule os sindicatos ao poder estatal não foi recepcionada pela nova ordem constitucional. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Desse modo, as disposições existentes na CLT, referente a organização, administração e funcionamento dos sindicatos não foram recepcionados pela CF/88, devendo os sindicatos observarem as normas aplicáveis às associações civis.

Compete aos sindicatos organizar os seus próprios estatutos, não mais prevalecendo as exigências contidas no art. 518 consolidado. Os padrões estatutários tampouco são os fornecidos pelo Ministério do Trabalho, mas os previstos no art. 46 do Código Civil de 2002 e no Capítulo II do Título III da Lei de Registros Públicos (Lei n. 6.015, de 1973), devendo conter denominação, fundo social, fim, sede da associação, tempo de duração, modo pelo qual se administra e registra a entidade, possibilidade de reforma do estatuto no tocante à administração, natureza da responsabilidade dos membros, condições de extinção do sindicato, como também destino do seu patrimônio, nome dos fundadores e dos membros da diretoria com a respectiva qualificação. (BARROS, 2016, p. 805)

Em relação a sua estruturação interna, Cairo Júnior (2014) afirma que os sindicatos possuem a assembleia geral, a diretoria e o conselho fiscal como órgãos internos. Onde a assembleia é o órgão máximo dentro dessa estrutura, sendo responsável pelas decisões mais importantes, enquanto a diretoria administra e representa a entidade perante terceiros e o conselho fiscal controla a gestão de recursos financeiros.

Enquanto Alice Monteiro Barros (2016) afirma que as disposições celetistas que instituem órgãos, atribuições e número de componentes não possuem caráter obrigatório em face do princípio da autonomia sindical. Também não sendo aplicáveis de forma obrigatória, as disposições previstas na CLT em relação ao exercício do direito de voto, elegibilidade e procedimento das eleições.

### 2.3.1.2 Cadastro no Ministério do Trabalho

Conforme aponta Cairo Júnior (2014, p. 960) “[...] o registro no órgão competente tem como objetivo verificar o cumprimento da exigência da unicidade sindical aliado às questões relativas à publicidade da criação da entidade sindical.

O Ministério do Trabalho emitiu as portarias 343/2000, 376/2000 e 186/2008, para regular os aspectos técnicos para efetuar os registros das entidades sindicais.

De acordo com a Portaria 343/2000, o pedido do registro deve ser feito diretamente no *site* do MTE, sendo que os documentos exigidos no artigo 2º da referida Portaria devem ser entregues junto a Delegacia Regional do Trabalho do estado onde está situado a entidade sindical.

Entre os documentos exigidos estão: a) o estatuto da entidade sindical constando a categoria representada nos termos do artigo 511 da CLT e a base territorial; b) o edital de convocação dos membros da categoria em veículo de imprensa oficial; c) a ata da assembleia de fundação da entidade; d) o pagamento das custas das publicações no Diário Oficial da União e a cópia do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ.

### 2.3.2 Federações

As federações estão previstas no art. 534 da CLT. Trata-se de uma faculdade dos sindicatos de as constituírem, desde que respeitado os requisitos mínimos.

Faculta-se aos sindicatos, sempre em número superior a 5, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação (art. 534, CLT). Via de regra, a representação é estadual. Excepcionalmente, interestadual ou nacional (art. 543, §2º). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 1221)

Portanto, as federações são agrupamentos de sindicatos com grupo de atividades conexas, podendo “[...] haver mais de uma federação ou confederação na

mesma base territorial, desde que represente ramo de atividade diverso (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 969).

O objetivo dessas entidades sindicais é de congregar os interesses comuns dos sindicatos e agregar maior poder de pressão nas negociações coletivas (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Em razão dos princípios da liberdade sindical e da autonomia sindical, todas as considerações já comentadas no tópico sobre os sindicatos em relação a não interferência estatal na sua organização e formação também são aplicadas as federações, inclusive no que diz respeito a unicidade sindical, não podendo haver mais de uma federação na mesma base territorial representando atividades similares.

As federações detêm as prerrogativas sindicais, podendo exercer de forma subsidiária algumas funções dos sindicatos, como celebrar acordos ou convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos quando as categorias não forem organizadas em sindicatos (MARTINS, 2011).

Em relação ao registro das federações, estas seguem “[...] as mesmas regras aplicadas aos sindicatos, com a diferença de que se exigem, também, as cópias das atas das assembleias de cada sindicato ou federação que autorizou a filiação (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 970).

### 2.3.3 Confederações

Outra entidade sindical de nível superior são as Confederações. De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 1221) “[...] a confederação é formada por, pelo menos, 3 federações, e terá sede na capital do país (art. 535)”.

Enquanto Martinez (2016) afirma que apesar de o artigo 535 da CLT prever as espécies de confederações existentes, o referido dispositivo não foi recepcionado pela nova ordem constitucional tendo em vista o princípio da liberdade sindical inserido no texto constitucional.

Em razão da referida norma constitucional, os princípios do Direito Coletivo também são aplicados no que diz respeito as confederações. Portanto, todas as situações evidenciadas no tópico sobre os sindicatos também são aplicados

em relação as confederações, devendo o Estado respeitar e garantir a autonomia e liberdade sindical.

Assim como ocorre com as federações, as confederações buscam coordenar as atividades sindicais, podendo, em casos específicos, celebrar acordos e convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos.

Normalmente, as confederações coordenam as atividades das entidades de grau inferior, estando autorizadas, em certos casos, a celebrar convenções coletivas (§ 2º do art. 611 da CLT), acordos coletivos (§ 1º do art. 617 da CLT) e a instaurar dissídios coletivos (parágrafo único do art. 857 da CLT), quando as categorias não forem organizadas em sindicatos, nem em federações. (MARTINS, 2011, p. 749)

No tocante ao registro das confederações, estas também devem observar a Portaria MTE 343/2000, devendo apresentar todos os documentos exigidos para os sindicatos acrescido das atas das assembleias das federações que autorizaram a criação ou a filiação junto à confederação. (CAIRO JÚNIOR, 2014)

#### 2.3.4 Centrais Sindicais

As centrais sindicais existem em diversos países, Nascimento (2015), cita a Inglaterra, Argentina, Portugal, México, Alemanha, França, entre outros. No Brasil, as centrais sindicais sempre sofreram alguma forma de repressão e somente com o advento da Lei 11.648/08 houve o formal reconhecimento das centrais sindicais. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013)

Martinez (2016, p. 1516), bem conceitua as centrais sindicais:

As centrais sindicais são entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores que têm o objetivo de coordenar a representação operária e de 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.

Diante desse conceito é possível apontar as seguintes características: ser uma organização de representação geral dos trabalhadores; possuir natureza jurídica de associação em nível nacional; ser constituída por entidades de categorias profissionais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

De acordo com a Lei 11.648/08, as centrais sindicais somente serão reconhecidas se atenderem os requisitos mínimos previstos na referida lei. Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1225) afirma que “[...] o reconhecimento é conferido às entidades com filiação mínima de 100 sindicatos nas 5 regiões do país.” No entanto o artigo 2º da Lei 11.648/08 acrescenta mais três requisitos:

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

A entidade responsável por analisar os requisitos e reconhecer as centrais sindicais é o Ministério do Trabalho. Diante da dificuldade de cumprir todos os requisitos de forma cumulativa, são poucas as centrais sindicais com o reconhecimento da representatividade formal do MTE. De acordo com os dados divulgados pelo referido órgão as seguintes centrais sindicais possuem o certificado de representatividade formal: a Central Única dos Trabalhadores - CUT; a União Geral dos Trabalhadores - UGT; a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB; a Força Sindical - FS; a Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB e a Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST.

Ainda, de acordo com os dados divulgados, existem outras sete centrais sindicais que não tiveram o seu reconhecimento formal pelo MTE tendo em vista que cumpriram o requisito previsto no artigo 2º, IV da Lei 11.648/08.

#### 2.3.4.1. A (in) constitucionalidade das centrais sindicais

A doutrina tem se dividido em relação ao tema. Enquanto Nascimento (2011), Jorge Neto e Cavalcante (2013) afirmam que as centrais sindicais estão



situadas acima das categorias profissionais agrupando sindicatos, federações ou confederações estando amparadas na liberdade associativa constitucional, Cairo Júnior (2014) considera-as inconstitucional, tendo em vista que a possibilidade de existir mais de uma central sindical no território nacional afronta o princípio da unicidade sindical.

Outros doutrinadores não as consideram pertencentes ao sistema sindical e “[...] por isso, não podem efetuar acordo coletivo, convenção coletiva, homologar rescisão ou negociar coletivamente. (CASSAR, 2014, p. 1225). Ratificando esse entendimento, Martinez (2016, p. 1516) afirma que “[...] as centrais sindicais são redes de organizações sindicais operárias, não sendo propriamente entidades sindicais”.

Não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais citados, embora certamente não o sejam pelo texto sindical restritivo do Título V da CLT. Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. Mas não tem, segundo a jurisprudência, poderes de representação, não participam, desse modo, *do ponto de vista formal*, das negociações coletivas trabalhistas. (DELGADO, 2016, p. 1481)

Independentemente das discussões acerca da constitucionalidade das centrais sindicais, elas vêm atuando junto aos sindicatos, orientando e uniformizando a atuação sindical no Brasil, bem como atuando junto ao Congresso Nacional e ao Ministério do Trabalho em prol dos direitos dos trabalhadores.

Assim sendo, no próximo capítulo será analisado a forma de atuação das entidades sindicais, bem como de que forma se dá o custeio de suas atividades.

### 3 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E DAS CENTRAIS SINDICAIS

Toda essa estrutura vista no capítulo anterior, abrangendo os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais, possuem funções e prerrogativas definidas em seus estatutos, ou em alguns casos na própria legislação brasileira, que buscam efetivar os objetivos dessas entidades sindicais. Conforme leciona Cairo Júnior (p. 963, 2014):

As funções do sindicato de empregados derivam, diretamente, dos seus fins e objetivos que é a defesa, manutenção e promoção de melhores condições de vida e trabalho para os obreiros, seja em face dos empregadores, seja em face do próprio Estado, na forma prevista pelo art. 8º, III, da Constituição Federal de 1988.

Ainda que o referido autor faça menção apenas aos sindicatos, tal conceito pode ser estendido para as demais entidades sindicais brasileiras. Para alcançar os objetivos traçados neste trabalho a seguir serão evidenciadas apenas as funções aplicáveis aos sindicatos e às centrais sindicais de forma a tornar o trabalho mais objetivo.

#### 3.1 FUNÇÕES DOS SINDICATOS

No que tange as funções aplicáveis aos sindicatos existem certas divergências doutrinárias acerca da possibilidade de algumas funções, bem como em relação a nomenclatura das mesmas. Este trabalho tomou por base o entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado, considerando a sua amplitude e por coerência com opção realizada no tópico relacionado aos princípios aplicáveis.

Delgado (2016), salienta que os sindicatos organizam-se para defender tantos os seus interesses, bem como os interesses de sua categoria, podendo agir no plano de relação de trabalho e inclusive em um plano social mais largo. Desse entendimento o autor apresenta a primeira função dos sindicatos: a função representativa em um sentido *lato sensu*.

Essa função representativa, *lato sensu*, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que a sindicato se coloca em dialogo ou confronto com as empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria. A administrativa, em que a sindicato busca relacionar-se com a Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A publica, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua a sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados (DELGADO, p. 1485, 2016).

Considerando esses desdobramentos da função representativa *lato sensu*, faz-se necessário um estudo mais aprofundado em cada um dos desdobramentos apresentados pelo referido autor, a começar pela função de representação.

### 3.1.1 A Função de Representação

A função de representação decorre do artigo 8º, III da Constituição Federal de 1988. O referido dispositivo constitucional preceitua que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1307) sintetiza da seguinte forma:

[...] a *função de representação*, perante as autoridades administrativas e judiciais, dos interesses coletivos da categoria ou individuais dos seus integrantes, o que leva à atuação do sindicato como parte nos processos judiciais em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos jurídicos ou de interesses, e nos dissídios individuais de pessoas que fazem parte da categoria, exercendo a substituição processual, caso em que agirá em nome próprio na defesa do direito alheio, ou a representação processual, caso em que agirá em nome do representado e na defesa do interesse deste (NASCIMENTO, 2011, p. 1307).

A representação perante as autoridades administrativas, ou em diálogo com a categoria adversária, ou ainda, com a sociedade como um todo pode ser classificada como uma atuação extrajudicial, enquanto as atuações nos processos judiciais, como dissídios coletivos, representações processuais e substituição processual são consideradas atuações judiciais (MARTINEZ, 2016).

A atuação judicial dos sindicatos, em regra, não depende de autorização dos seus representados, em decorrência da norma constitucional supra citada. Martinez (2016, p. 1307), afirma que este artigo conferiu aos sindicatos “[...] o direito

de substituí-los amplamente, independentemente de associação ou de outorga de poderes, desde que, evidentemente, o assunto diga respeito a interesse de natureza transindividual”. Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1485), ratifica esse entendimento.

No tocante a atuação judicial, ela se faz pelos meios processuais existentes. O mais importante caminho é o da atuação direta em favor dos membros da categoria, ainda que não associados, como sujeito coletivo próprio, tal como se passa nos dissídios coletivos e casos de *substituição processual* (esta, alargada também pela Constituição - art. 8º, III). Não obstante, e também relevante a atuação judicial por representação no sentido estrito, pela qual a entidade age, sob mandato, em favor dos trabalhadores.

No que se refere a participação de dissídios coletivos, os sindicatos possuem essa prerrogativa de instaurar dissídios coletivos quando a negociação coletiva restar infrutífera (BARROS, 2016). Entretanto, com a Emenda Constitucional 45/2004, foi alterada a redação do artigo 114, § 2º da CF/88, onde determina a competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios coletivos desde que a ação seja ajuizada de comum acordo entre as entidades sindicais.

Em relação a atuação como substituto processual, existe divergência na doutrina em relação a necessidade de autorização da parte interessada. Nascimento (2015) afirma ser necessária a prévia autorização, enquanto que Martinez (2016, p. 1508) considera desnecessária a prévia autorização, com base no entendimento do Supremo Tribunal Federal.

Anote-se que esse é o firme posicionamento do STF, expendido no Recurso Extraordinário n. 210.029-3/RS. O acórdão do mencionado recurso, datado de 12-6-2007, é claro no sentido de que as entidades sindicais podem atuar como substitutas processuais, independentemente de qualquer autorização dos substituídos, tanto na fase de conhecimento da ação coletiva quanto nos momentos que dizem respeito à liquidação e à execução. (MARTINEZ, 2016, p. 1508)

Acerca do tema, Martinez (2016) salienta ainda, que o integrante da categoria não pode ser apenado pelo decurso do prazo prescricional, nos casos de declaração de ilegitimidade da entidade sindical que ajuizou a ação. Tal entendimento está pautado na Orientação Jurisprudencial 359 da SDI-1, onde afirma que a “a ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima *ad causam*” (MARTINEZ, 2016, p. 1509).

Por último, existe a possibilidade de o sindicato atuar judicialmente na qualidade de representante processual. Tal possibilidade está prevista no artigo 513, I, “a” da CLT. Nestes casos o sindicato pode ajuizar ações individuais com base nos interesses gerais da categoria, que correspondem aos interesses individuais homogêneos (MARTINEZ, 2016).

Nascimento (2015), salienta que além dessas formas de atuação judicial, os sindicatos também podem ajuizar mandado de segurança coletivo em face do disposto no artigo 5º, LXX, “b” da CF/88.

### 3.1.2 A Função Negocial

A função negocial, trata-se de uma prerrogativa conferida aos sindicatos para ajustar convenções coletivas ou acordos coletivos, onde serão fixadas normas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho dos empregados pertencentes a categoria econômica ou profissional representada pelo sindicato, formando-se, assim, um direito paralegal complementar às normas estatais (NASCIMENTO, 2011). Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1485-1486) preceitua:

Outra função importante dos sindicatos (imbricada, é claro, na representativa) é a negocial. Par meio dela, esses entes buscam diálogo com as empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas a celebração dos diplomas negociais coletivos, compostos por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. A função negocial coletiva, do ponto de vista dos trabalhadores, é exclusiva das entidades sindicais, no sistema jurídico brasileiro (art. 8º, VI, CF/88). (DELGADO, 2016, p. 1485-1486)

Considerando que o artigo 513, “b” da CLT exige a participação do sindicato dos trabalhadores, podendo estes celebrar convenções ou acordos coletivos, os sindicatos adquirem um papel relevante no Direito Coletivo do Trabalho.

No entanto, como bem observa Barros (2016, p. 806), esta regra celetista comporta exceções, tendo em vista o artigo 611, § 2º da CLT, que “[...] à falta de sindicato, as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho [...]”.

Em relação a este tema, a OIT incentiva atuação negocial das entidades sindicais considerando-a um instrumento útil, que busca a paz social e permite às partes fazerem a composição dos seus conflitos.

A Organização Internacional do Trabalho — OIT incentiva a atuação negocial dos sindicatos, considerando-a instrumento magnífico de paz social e de grande utilidade como técnica jurídica que permite às próprias partes de uma disputa trabalhista a escolha das normas a serem observadas para a composição dos seus conflitos em proveito geral (NASCIMENTO, 2015, p. 40).

Diante da importância da função negocial, será tratado em tópico separado os instrumentos de negociação coletiva que os sindicatos podem se utilizar, bem como os instrumentos de pressão legalmente autorizados aos sindicatos.

### 3.1.2.1 Instrumentos de negociação coletiva

Os instrumentos de negociação coletiva legalmente autorizados para utilização dos sindicatos são a convenção coletiva e o acordo coletivo. Ambos traduzem um acordo entre duas partes, sendo obrigatório que o sindicatos obreiro seja uma delas. Martinez (2016, p. 1539) define instrumento coletivo da seguinte forma:

Entende-se por instrumento coletivo negociado todo documento que celebra o acerto entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho e que, por isso, põe fim, temporariamente, a um conflito entre eles existente. Tal ajuste, além de acabar com as contendas entre os sujeitos coletivos, estabelece condições aplicáveis às relações individuais de trabalho em caráter mais vantajoso do que aquele oferecido pela lei, desde que, evidentemente, essas condições supletivas não contrariem o interesse público. Ressalte-se que, mesmo nas situações em que aparentemente o instrumento coletivo negociado celebre uma perda (redução coletiva de salário, por exemplo), ele, no conjunto, trará alguma vantagem que supere o aparente prejuízo (manutenção dos postos de trabalho, por exemplo).

Portanto, esses instrumentos coletivos podem estabelecer normas mais favoráveis ao trabalhador, ou ainda restringir alguns direitos trabalhistas de disponibilidade relativa, como a jornada de trabalho e os salários (DELGADO, 2016).

Em relação aos efeitos, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1535) leciona:

Os diplomas negociais coletivos produzem efeitos jurídicos em duas esferas de sujeitos de direito: as partes convenientes (que sofrem as repercussões diretas das cláusulas obrigacionais) e as bases profissionais e econômicas respectivamente representadas na dinâmica negocial (que recebem as repercussões diretas dos dispositivos normativos elaborados). Os *dispositivos obrigacionais* (cláusulas contratuais) tem, portanto, meros efeitos *inter partes*. Em contraponto, as preceitos normativos (regras jurídicas) tem efeitos *erga omnes*, respeitadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial.

Entretanto, Delgado (2016) salienta que a jurisprudência tem restringido os efeitos *erga omnes* nos casos de convenção coletiva de categoria diferenciada, considerando que os preceitos normativos só possuem efeitos vinculantes se caso o empregador estiver representado na celebração da convenção.

No que tange à diferenciação entre a convenção coletiva e o acordo coletivo, Martinez (2016) afirma que este é o negócio jurídico de caráter normativo entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das empresas acordantes, enquanto que aquele é o negócio jurídico de caráter normativo entre dois ou mais sindicatos obreiros e patronais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações.

A convenção coletiva de trabalho, como se sabe, tem âmbito muito mais largo de abrangência do que o simples acordo coletivo de trabalho. É possível uma CCT abranger certa categoria de todo um Estado, ao passo que um acordo coletivo é celebrado, naquela mesma base territorial, exclusivamente com uma (única empresa da mesma categoria econômica). (DELGADO, 2016, p. 1541)

No Brasil, o procedimento para a elaboração de um instrumento de negociação coletiva, inicia-se com os sindicatos trabalhistas comunicando as suas reivindicações aos sindicatos patronais ou diretamente às empresas. O artigo 616 da CLT obriga os empregadores a manterem um diálogo, sendo que se houver uma recusa, a Delegacia Regional do Trabalho irá atuar como mediador na composição do conflito. No caso de a mediação restar infrutífera, o conflito poderá ser resolvido por arbitragem facultativa ou por dissídio coletivo por mútuo consentimento das partes (NASCIMENTO, 2015).

Insta salientar, que em nenhum momento o Estado irá interferir na composição do conflito, inclusive a Delegacia Regional do Trabalho, sem que haja consentimento de ambas as partes.

Para a aprovação do instrumento de negociação coletiva, deve ser observado o quórum mínimo estabelecido nos estatutos dos sindicatos. Estando as partes de acordo com os termos do instrumento de negociação coletiva, este deve ser assinado, em conjunto ou separadamente, e realizado o depósito para fins de registro e arquivo no MTE em oito dias, conforme dispõe o artigo 614 da CLT, entrando em vigor em três dias a contar da data do depósito. Por fim, possuem vigência máxima de dois anos, sendo inválida qualquer cláusula que prorogue a vigência por tempo indeterminado (MARTINEZ, 2016).

Considerando os procedimentos para elaboração das convenções e acordos coletivos, Nascimento (2015, p. 403) os diferencia das leis da seguinte forma:

Resumindo, as convenções coletivas distinguem-se da lei pelo processo de formação, pois as leis, no sentido estrito, emanam de um órgão estatal e as convenções coletivas resultam de negociações produzidas pelo grupo social interessado; pela esfera de aplicação, na lei, abrangendo toda a sociedade política, na convenção, limitando-se ao âmbito econômico-profissional; pelo conteúdo, na lei, mais geral e diversificado, na convenção, mais particular e restrito, embora o conteúdo da lei e da convenção possa ser, como é, comum; pela supremacia das leis de ordem pública, porque, nesse caso, a convenção não poderá derogar a lei, apesar de poder, normalmente, mencionar disposições mais favoráveis ao trabalhador do que as previstas na lei; e pela fonte de poder, pois a lei é imposta e a convenção coletiva é consentida.

Diante das diferenças apontadas pelo doutrinador, os instrumentos de negociação coletiva são de grande relevância em prol de melhorias para o trabalhador, considerando a sua força normativa e a possibilidade de os próprios trabalhadores por meio do seu sindicato representativo criar normas jurídicas considerando as necessidades da categoria representada.

### 3.1.2.2 Greve

No caso de não se chegar a um consenso na negociação coletiva, ou ainda, no caso de não cumprimento por parte do empregador das normas fixadas no instrumento coletivo, os trabalhadores podem fazer uso do instituto da greve, que trata-se de um direito fundamental que torna legítima a paralisação dos trabalhadores,



desde que observe algumas regras legais, para a obtenção de melhorias nas condições de trabalho.

Nesses moldes, considerados os contornos do ordenamento jurídico brasileiro, a greve pode ser definida como um *direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.* [Grifos do autor] (MARTINEZ, 2016, p. 1592)

Apesar de o presente trabalho não ter por objetivo o instituto da greve, faz-se necessária a apresentação das premissas básicas desse instituto tendo em vista o papel dos sindicatos nas greves realizadas pelos trabalhadores.

A greve está regulamentada na Lei 7.783/89, onde a define como a “suspensão coletiva, temporária, e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 22).

Com base nesse artigo, Delgado (2016), identifica alguns traços característicos. O primeiro deles é que a greve deve ter caráter coletivo, não podendo ser individual; o segundo diz respeito a sustação provisória das atividades em face do seu empregador; o terceiro que se trata de um exercício do direito de coerção; e o quarto, em relação ao enquadramento variável do seu prazo de duração, sendo em regra, caracterizado como suspensão contratual, podendo em alguns casos ser enquadrado como interrupção contratual.

Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1564) aponta outros meios pacíficos de autotutela considerados válidos pela ordem jurídica:

Pela ordem jurídica são válidos, embora não tendo ilimitados poderes. Enquanto *meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve* (art. 6º, I, Lei n. 7.783), os piquetes podem ser montados e geridos pelos grevistas. Entretanto, não podem usar de violência, de formas de agressão física ou moralmente ofensivas, constringendo *direitos e garantias fundamentais de outrem* (art. 6º, §§ 12 e 32, Lei n. 7.783). As condutas de *operação tartaruga* e *excesso de zelo* configuram modalidades coletivas de redução da produção, utilizadas como pressão para reivindicação imediata ou ameaça para futuro movimento mais amplo [Grifos do autor].

Para que seja instaurada a greve por parte dos trabalhadores, o artigo 4º da Lei 7.783/89 dispõe que “caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”.

Assim, é possível identificar alguns requisitos prévios à greve que demandam a atuação sindical. O primeiro deles, é a “ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista [...]” (DELGADO, 2016, p. 1569). O segundo deles, é a aprovação pela assembleia de trabalhadores conforme dispõe o artigo 4º da Lei 7.783/89, e o terceiro é o aviso-prévio a parte adversa respeitado prazo mínimo estipulado na referida lei (DELGADO, 2016).

Durante o movimento grevista, o sindicato deve atuar no sentido de orientar os trabalhadores grevistas e manter as negociações com o empregador, ou o sindicato patronal que represente a parte adversa. Somente nos casos em que os trabalhadores não possuam um sindicato representativo, eles podem atuar sem a presença sindical, por meio de uma assembleia de trabalhadores da empresa (NASCIMENTO, 2015).

Interessante notar, que neste aspecto, a atuação sindical engloba tanto a função representativa, como a função negocial e assistencial, tornando os sindicatos de grande importância no movimento grevista.

### 3.1.3 A Função Assistencial

Alguns doutrinadores afirmam que a função assistencial desvia o sindicato dos seus princípios objetivos. No entanto, Nascimento (2015) observa que os sindicatos desde as suas origens exerceram funções assistenciais considerando que as sociedades de socorros mútuos e de assistência social foram os primeiros entes que precederam os sindicatos.

Martinez (2016), considera que a função assistencial agrega valor ao modelo, transformando os sindicatos em órgãos assistenciais, não sendo possível atualmente imaginar uma entidade sindical sem que a mesma exerça uma função assistencial perante os seus representados.

Acerca do tema, Nascimento (2011, p. 1306) afirma que “[...] 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”.

Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1486) preceitua:

A função assistencial é a terceira reconhecida pela ordem jurídica. Consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros. Alguns desses serviços são tidos pela CLT como *deveres* dos sindicatos. Por exemplo, manter serviços assistenciais de caráter jurídico, promover a fundação de cooperativas de consumo, fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais (art. 514). Entretanto, nesta extensão (*deveres* não mera função potencial), o diploma celetista não foi recebido pela Constituição de 1988; e que tais atividades não são, exatamente, *deveres*, mas somente funções e prerrogativas que podem ser, naturalmente, assumidas pelas entidades sindicais. Na mesma linha assistencial, há a homologação administrativa de rescisões contratuais trabalhistas (art. 477, §§ 19, 39 e 72, CLT).

Em consonância com o princípio da autonomia coletiva, todos os dispositivos celetistas que versam sobre a organização e funcionamento das entidades sindicais não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988, entre eles o artigo 514, que estabelecia diversas funções assistenciais como deveres dos sindicatos. Entretanto, apesar de o dispositivo não ter sido recepcionado, nada impede que os sindicatos exerçam tais atividades assistenciais por força estatutária dos sindicatos.

Nesta linha assistencial, o legislador “[...] inseriu o § 7º no art. 477 da CLT, deixando claro que o ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) seria praticado sem ônus para o trabalhador e o empregador” (MARTINEZ, 2016, p. 1513).

Outra ato assistencial dos sindicatos perante os trabalhadores representados, trata-se da assistência junto ao trabalhador no processo de emissão e de entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. O parágrafo único do artigo 14 da CLT possibilita a criação de convênios com os sindicatos para a emissão do referido documento. Ainda, de acordo com o artigo 26 da CLT, os sindicatos poderão incumbir-se da entrega da CTPS pedida por seus associados e profissionais da mesma classe, sendo que nestes casos os sindicatos não poderão cobrar remuneração, sob pena das sanções previstas em lei (MARTINEZ, 2016).

Martinez (2016, p. 1511-1512), cita a assistência judiciária como outra forma de exercer a função assistencial.

A manutenção de serviços de assistência judiciária era um dever jurídico das entidades sindicais apenas *para com os seus associados* (veja-se o art. 514, b, da CLT). Esse dever foi ampliado pela Lei n. 5.584/70, que, no art. 14, previu que a assistência judiciária constante da Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, além de ser prestada para com os seus associados, seria prestada pela entidade sindical profissional *em favor de qualquer trabalhador* que percebesse salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal. Assegurou-se, porém, igual benefício ao trabalhador de maior salário que provasse que sua situação econômica não lhe permitiria demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou familiar [Grifos do autor].

Assim, por força normativa da Lei 5.584/70 e da Lei 1.060/50, os sindicatos podem exercer a assistência judiciária em favor de qualquer trabalhador, desde que este perceba salário até dois salários mínimos. Ademais, essa assistência judiciária também pode ser exercida em favor de qualquer trabalhador que comprove a sua situação de hipossuficiência econômica.

Diante do exposto, verifica-se que a função assistencial dos sindicatos está ligada diretamente com os estatutos sindicais, onde estarão previstos os objetivos e funções que o sindicato irá desempenhar. Somente em alguns casos, a legislação prevê algumas funções assistenciais tendo em vista o princípio da proteção integral do trabalhador do Direito Individual do Trabalho.

### 3.1.4 Demais Funções Sindicais

A doutrina ainda cita mais algumas funções, como a função política, a função econômica, a função de colaboração com o Estado e a função de arrecadação.

Em relação a função política, Meireles *apud* Martinez (2016, p. 1513) afirma que “[...] é uma das subespécies da função de representação, já que, de uma maneira ou de outra, quando a entidade sindical atua politicamente está representando os interesses da categoria”. A função política acabou ficando mais clara e evidente com a institucionalização das centrais sindicais.

Insta salientar que o artigo 521 da CLT que vedava a realização de atividades político-partidárias não foi recepcionado pelo texto constitucional de 1988. Como bem sintetiza Delgado (2016, p. 1486):

Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical, assegurados pela Constituição, restringir, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislador infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais.

Tal raciocínio também se aplica a função econômica dos sindicatos. Apesar de o artigo 564 da CLT proibir a atividade econômica pelas entidades sindicais, este não foi recepcionado pela nova ordem constitucional brasileira. O fato de o sindicato exercer atividades econômicas para arrecadar fundos para melhor desempenhar suas funções é mais compatível com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado (DELGADO, 2016).

Outra função sindical é a de colaboração com o Estado no estudo e solução dos problemas que possuem relação com a categoria. Essa função está prevista no artigo 513, “d” e artigo 514, “a” da CLT, prevendo o auxílio dos sindicatos no desenvolvimento da solidariedade sindical. Essas funções persistem e são compatíveis com a autonomia sindical assegurada pela Constituição Federal de 1988 (NASCIMENTO, 2011).

Por último, Nascimento (2011), relaciona a função de arrecadação dos sindicatos com previsão no artigo 8º, IV da CF/88, onde os sindicatos impõem contribuições, mensalidades e descontos assistenciais sendo a principal forma de receita dos sindicatos. A função de arrecadação será melhor aprofundada no tópico 3.3 Formas de Custeio das Entidades Sindicais.

## 3.2 FUNÇÕES DAS CENTRAIS SINDICAIS

De acordo com o artigo 1º da Lei 11.648/08 as centrais sindicais possuem as seguintes atribuições:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Do texto legal infere-se que as centrais sindicais têm por objetivo a coordenação da representação operária, bem como a participação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e outros espaços de diálogo social que possuam composição tripartite (MARTINEZ, 2016). Nesse contexto, Delgado (2016, p. 1482) preceitua:

No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do país, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada.

Ainda com relação aos aspectos gerais da atuação das centrais sindicais, a jurisprudência brasileira não tem reconhecido a legitimidade para a negociação coletiva trabalhista (DELGADO, 2016). Posicionamento coerente com as exposições de motivos apresentadas pelo Ministro do Trabalho ao Presidente da República para a aprovação da Lei 11.648/08. Neste documento o Ministro enfatizou que o reconhecimento das centrais sindicais não significaria uma concorrência com os sindicatos, tendo em vista que as prerrogativas são distintas (ARAÚJO, 2013).

Junto as duas funções apresentadas, a doutrina tem indicado a função de participação no rateio da contribuição sindical, questão que têm sido duramente criticada por parte da doutrina, sendo, inclusive, tema de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4067). Face ao exposto, será analisado cada função de forma isolada.

### 3.2.1 A Função de Coordenar a Representação dos Trabalhadores

A primeira função apresentada é a de coordenar a representação dos trabalhadores. Salienta-se para o detalhe de a lei ter cunhado o termo “trabalhadores”. Assim não há a possibilidade de existir centrais sindicais coordenando grupo de empregadores. Araújo (2013, p. 120) sintetiza o tema:

A primeira atribuição da central sindical é “coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas”. Essa atribuição não está condicionada à comprovação de índice de representatividade, de modo que o seu exercício é livre para todas as entidades compostas por organizações sindicais de trabalhadores para representação geral destes em âmbito nacional.

Conforme exposto pelo doutrinador, essa função não está vinculada a comprovação de índice de representatividade. Isso quer dizer, que as centrais sindicais podem desempenhar essa atribuição sem o reconhecimento perante o MTE.

Essa conclusão leva ao argumento de que a discussão sobre a inconstitucionalidade da Lei 11.648/08 não atinge o desempenho desta função. Isto porque, antes do advento da referida lei, as centrais sindicais operavam clandestinamente, coordenando as ações sindicais (LIMA, 2010).

No desempenho da atribuição de coordenação, deve ser feita uma distinção fundamental: “[...] enquanto aos sindicatos cabe a coordenação dos *interesses* da categoria, para as centrais sindicais, a lei reservou a coordenação da *representação dos trabalhadores* [...]” [Grifos do autor] (ARAÚJO, 2013, p. 124), ficando clara a não sobreposição de atribuições entre as centrais sindicais e os sindicatos.

No que tange essa atribuição, Nascimento (2015) afirma que as centrais cumprem uma função de suporte dos sindicatos, prestando-lhes assistência, inclusive financeira.

Insta salientar que é consenso na doutrina o fato de as centrais sindicais serem incompetentes para atuarem nas negociações coletivas, considerando que não se encontram na estrutura sindical estabelecida na Constituição Federal de 1988.

[...] as centrais sindicais não se encontram agasalhadas pela estrutura sindical delineada pela CF/1988, estando destituídas de poderes e faculdades decorrentes da personalidade sindical. Desse modo, as centrais não possuem a prerrogativa de celebrar acordos e convenções coletivas. Geralmente, as entidades de cúpula são convidadas pelos entes sindicais a elas filiados para participarem de negociações coletivas. (SANTOS *apud* ARAÚJO, 2013, p. 124-125)

Essa atuação indireta nas negociações coletivas é uma das formas de coordenação de atuação das entidades sindicais, prerrogativa que é vista pela doutrina como constitucional.

### 3.2.2 A Função de Participar de Negociações e Integrar os Colegiados

Para que as centrais sindicais possam exercer tal função, devem primeiramente cumprir os requisitos legais previstos na Lei 11.648/08, obtendo a representatividade por parte do MTE (ARAÚJO, 2013).

Acerca dessa função, Nascimento (2011, p. 1324) afirma que as centrais sindicais “poderão praticar o diálogo social sob outras formas, não pela pactuação de convênios coletivos de trabalho, atribuição esta que continua sem alterações em nosso sistema sindical”.

Nesse aspecto, Lima (2010), destaque o *lobby*, que apesar de não ser um instrumento propriamente dito, revela-se um importante fator de pressão para que sejam aprovadas e/ou cumpridas as normas vigentes.

Como órgão colegiado tripartite que as centrais sindicais podem atuar, existe o Conselho de Relações do Trabalho - CRT, criado pelo MTE, com objetivo de apresentar estudos e subsídios para a propositura de anteprojetos de lei e normas sobre a organização sindical; auxiliar o MTE nas discussões sindicais; organizar e auxiliar a conciliação de conflitos sindicais (ARAÚJO, 2013).

Nesse interím, Nascimento (2015, p. 407) apresenta o pacto social, instrumento de grande valia para a atuação das centrais sindicais.

Os pactos sociais podem servir de inspiração para as convenções coletivas de trabalho, que neles podem encontrar parâmetros, de modo que, nesse sentido, balizam as convenções coletivas, verdadeiras fontes primeiras dos demais acordos coletivos desenvolvidos em níveis menores.

Não se trata de um instrumento exclusivamente do direito trabalhista. A sua composição engloba outras questões como, economia, política fiscal, previdência social, entre outras. O pacto social busca um acordo entre os agentes econômicos, tanto em relação ao trabalho como em relação ao capital.

Os pactos sociais aproximam-se, em seu conteúdo, dos planos econômico-sociais sobre diretrizes de elaboração de leis, pelo Poder Legislativo, como se fossem um anteprojeto de lei emanado dos grupos sociais interessados, ou de contratos coletivos entre sindicatos e empresas. (NASCIMENTO, 2015, p. 231)

Os pactos sociais não devem ser confundidos com as convenções coletivas. Enquanto estes são bilaterais, àqueles são tripartites, entre o governo, os



trabalhadores e os empregadores, podendo ser bilaterais entre trabalhadores e empregadores, sendo denominados acordos nacionais ou concertação social (NASCIMENTO, 2015).

Como salientado anteriormente, os pactos sociais possuem conteúdo mais amplo, envolvendo diversas áreas, caracterizando um planejamento geral de natureza socioeconômica, enquanto as convenções possuem caráter apenas trabalhista (NASCIMENTO, 2015).

A ideia sobre o conteúdo dos pactos sociais é a de colaboração dos grupos sociais com o governo, para elaboração conjunta de um plano de política econômica e social, em troca de deveres que as partes assumem, visando à consecução do objetivo comum, o que leva alguns autores a ver nos pactos sociais um instrumento de tipo neocorporativista, na medida em que resultam da integração das forças sociais nos esforços do governo. (NASCIMENTO, 2015, p. 406)

Por fim, os pactos sociais servem de inspiração para as convenções coletivas de trabalho, “[...] que neles podem encontrar parâmetros, de modo que, nesse sentido, balizam as convenções coletivas, verdadeiras fontes primeiras dos demais acordos coletivos desenvolvidos em níveis menores” (NASCIMENTO, 2015, p. 407).

No entanto Leonardo Tibo Barbosa Lima (2010) apresenta outra forma de atuação das centrais sindicais vinculada a este tema: o contrato coletivo de trabalho.

### 3.2.2.1 Contrato coletivo de trabalho

A terminologia Contrato Coletivo de Trabalho foi adotada em razão da antiga redação celetista, sendo considerado um instituto genérico, do qual são espécies a convenção e o acordo coletivo (LIMA, 2010).

Entretanto, Lima (2010, p. 76) propõe o contrato coletivo de trabalho nos moldes que é utilizado em diversos países definindo-o:

[...] o Contrato Coletivo de Trabalho pode ser definido como um novo, mais amplo, mais democrático instrumento de formalização da negociação coletiva especial realizada pelas centrais sindicais, em torno dos assuntos relativos à liberdades sindical e aos interesses intercategoriais, com maior equilíbrio de forças entre as partes pactuantes. Sua função precípua é progressista, acompanhando a do Direito Coletivo de Trabalho, no estabelecimento de normas para proporcionar melhores condições de trabalho ou emprego.

Seguindo a linha de raciocínio apresentada por LIMA (2010), o contrato coletivo de trabalho é viável na realidade brasileira tendo em vista a Lei 11.648/08. Isto porque, segundo seu entendimento, a referida lei autorizou a participação das centrais sindicais nas negociações coletivas representando os sindicatos filiados à ela. Por meio dessa legitimidade, as centrais sindicais podem celebrar contratos coletivos de trabalho, atingindo todas os sindicatos à ela filiados, abrangendo inclusive categorias diversas, o que seria impossível quando se trata de uma legitimidade subsidiária de uma confederação.

Em decorrência desse pensamento, as centrais sindicais poderiam celebrar contratos coletivos com os empregadores estipulando o compromisso de as empresas combaterem a prática de condutas antissindicais, podendo inclusive, às centrais sindicais coordenar as eventuais greves, tendo em vista que representam os sindicatos responsáveis por deflagrar a greve. Porém, neste tópico, deve-se cuidar para não confundir: as centrais apenas podem coordenar as greves, mas não podem deflagrá-las, considerando que se trata de prerrogativa sindical (LIMA, 2010).

No entanto, tal entendimento é minoritário na doutrina e jurisprudência brasileira, estando as centrais sindicais limitadas a participação nas tratativas para a celebração da convenção ou acordo coletivo, sendo essa última, atribuição exclusiva dos entidades sindicais previstas na Constituição Federal 1988.

### 3.2.3 A Função de Participar do Rateio da Contribuição Sindical

A terceira função das centrais sindicais diz respeito a possibilidade de participar do rateio da contribuição sindical obrigatória. Apenas podem participar do rateio as centrais sindicais com o devido reconhecimento pelo MTE (ARAÚJO, 2013).

A Lei 11.648/08 apenas fixou a porcentagem de arrecadação das centrais sindicais. Isso porque, antes do advento da lei, as centrais atuavam de forma clandestina, e recebiam recursos das entidades filiadas, ou seja, de forma indireta as centrais sindicais sempre foram custeadas pela contribuição sindical obrigatória.

Ao atribuir às centrais 10% da arrecadação da contribuição sindical provenientes do sindicatos filiados, a lei realmente não inovou. Singelamente ela apenas alterou em termos qualitativos e quantitativos uma participação financeira que sempre houve. Com efeito, dentre as fontes de receita das centrais, como naturalmente preveem os respectivos estatutos, estão contribuições associativas que lhe são pagas pelas entidades filiadas [...], que são mantidas (também) pela arrecadação da contribuição sindical (ARAÚJO, 2013, p. 136).

Com base nesse aspecto, é possível concluir que a Lei 11.648/08 não trouxe a possibilidade de as centrais sindicais utilizarem dos valores arrecadados com a contribuição sindical obrigatória. O que ela fez foi possibilitar, mediante redução da cota destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, não afetando a arrecadação da contribuição associativa devida pelas filiadas (ARAÚJO, 2013). Em relação ao rateio dos valores da contribuição sindical, será tratado no tópico 3.3 Formas de Custeio das Entidades Sindicais.

No entanto, a previsão legal de participação no rateio da contribuição sindical pelas centrais sindicais deu ensejo a discussão sobre a constitucionalidade ou não das centrais sindicais, tema que seja tratado no próximo tópico sobre a Ação Direta de Inconstitucionalidade 4067/DF que tramita no Supremo Tribunal Federal.

### 3.2.3.1 Ação direta de inconstitucionalidade 4067/DF

Com a publicação da Lei 11.648/08 foi interposta a ADI 4067/DF possuindo, em suma, dois argumentos:

[...] o autor argumenta, em síntese, que: 1) o art. 10 da Constituição garante a participação direta dos trabalhadores nos órgãos públicos em que seus interesses profissionais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação e, por isso a representação indireta, por meio de centrais sindicais, contraria esse preceito; e 2) a contribuição sindical é uma modalidade de contribuição parafiscal que a União pode instituir no interesse das categorias, econômicas ou profissionais, estando sua aplicação vinculada a tal finalidade, sendo certo que a apropriação de parcela dessa contribuição por entidades de representação geral, desvincilhada de categoria específica, estaria a malbaratar o disposto no art. 149 da Constituição por desvio de finalidade. (ARAÚJO, 2013, p. 101)

Esses argumentos apresentados vão de encontro com a possibilidade de as centrais sindicais participarem do rateio da contribuição sindical, de negociarem e de integrarem órgãos colegiados tripartites.

Até o presente momento votaram oito ministros, faltando os votos dos Ministros Celso de Mello; Dias Tofoli e Gilmar Mendes. Com relação à possibilidade das centrais integrarem os órgãos colegiados, bem como exercer a função negocial, os ministros foram unânimes em firmar entendimento que de tal atividade é plenamente possível desde que não exclua a representação específica de titularidade sindical.

Já em relação ao rateio da contribuição sindical obrigatória, existem cinco votos a favor da constitucionalidade da norma e três votos contra. Os últimos votos proferidos foram do Ministro Barroso e da Ministra Rosa Weber, ambos a favor da constitucionalidade do dispositivo legal. Na exposição de motivos do Ministro Barroso, o ministro afirmou que o artigo 149 da CF/88 “[...] em nenhum momento estabelece que a contribuição deve ser destinada exclusivamente ao sistema sindical ou confederativo, e sim que deve atender aos interesses das categorias, o que engloba entidades que não têm natureza sindical”.

Cabe salientar que ainda faltam três ministros para votar acerca do assunto, sendo necessário aguardar para existir uma posição do STF sobre o tema.

### 3.2.4 Legitimidade Para Propor Ações Constitucionais

As centrais sindicais também podem se utilizar de ações judiciais para buscar a tutela jurídica do Estado, em defesa dos seus associados. Lima (2010, p. 85), adverte que “[...] a atuação das centrais sindicais em juízo ora será voltada para a proteção da liberdade sindical, ora para a tutela dos demais interesses intercategorias”.

O referido autor defende que as centrais sindicais possuem legitimidade para impetrar ações constitucionais, como a Ação Coletiva, o Mandado de Segurança Coletivo e a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade.

Na linha de raciocínio apresentada, Lima (2010) se baseia em alguns princípios do processo coletivo, como a presunção de legitimidade *ad causam*, que leciona ser suficiente a afirmação do direito ou interesse coletivo. Assim, “[...] no caso das centrais sindicais, a simples condição de o direito possuir a natureza

intercategorial [...] já confere a elas legitimidade ativa para fazer uso das ações judiciais coletivas” (LIMA, 2010, p. 96).

Outro princípio lembrado pelo autor, faz menção a forma de interpretação da legitimidade no processo coletivo, onde deve ser feita de forma aberta e flexível. Por último Lima (2010), se utiliza do princípio da proteção do Estado Democrático de Direito, onde as decisões do STF devem estar sempre em busca da proteção da Constituição Federal.

Com base nesses princípios, a Ação Civil Pública torna-se possível ao utilizar a interpretação flexível no artigo 5º, V da Lei 7.437/85, que legitima as associações constituídas há mais de um ano com finalidade de proteção aos direitos que se funda a ação (LIMA, 2010).

Enquanto a Lei 12.016/09 disciplina sobre o Mandado de Segurança Coletivo, definindo em seu artigo 21 o grupo de legitimados para propor a ação.

Art. 21. O mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por partido político com representação no Congresso Nacional, na defesa de seus interesses legítimos relativos a seus integrantes ou à finalidade partidária, ou por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há, pelo menos, 1 (um) ano, em defesa de direitos líquidos e certos da totalidade, ou de parte, dos seus membros ou associados, na forma dos seus estatutos e desde que pertinentes às suas finalidades, dispensada, para tanto, autorização especial.

De acordo com Lima (2010), as centrais sindicais devem ser inseridas no conceito de organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída há mais de um ano, tendo em vista os princípios já citados anteriormente.

Esse entendimento incluiria as centrais sindicais como legitimadas para interpor mandado de injunção, tendo em vista o disposto no artigo 12, III da Lei 13.300/16 que regulamenta o Mandado de Injunção.

Da mesma forma, deve ser interpretado o artigo 103, IX da CF/88, que confere legitimidade à confederação sindical ou a entidade de classe de âmbito nacional, incluindo as centrais sindicais por interpretação expansiva, legitimando-as a propor Ações Diretas de Inconstitucionalidade e Arguições de Preceitos Fundamentais (LIMA, 2010).

Entretanto, não é esse o entendimento do STF. Conforme a ADI 928/DF, as centrais sindicais não são legitimadas a propor Ação Direta de Inconstitucionalidade. Na prática, as centrais sindicais coordenam as ações

juntamente com as Confederações, entes sindicais com legitimidade para propor tais ações constitucionais.

### 3.3 FORMAS DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Conforme mencionado anteriormente, alguns doutrinadores consideram que as entidades possuem uma função arrecadatória. Essa função está diretamente atrelada a contribuição sindical obrigatória, principal fonte de recursos das entidades sindicais, servindo como forma de custeio das atividades por eles desenvolvidas.

Maurício Godinho Delgado (2016) apresenta quatro formas de custeio: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa; a contribuição assistencial e a mensalidade associativa.

*A contribuição sindical obrigatória é a mais controvertida, do ponto de vista político-ideológico, dessas receitas. Prevista na ordem jurídica desde a implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de imposto sindical, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico, ainda hoje prevalente. Encontra-se regulada de modo minucioso pela CLT (arts. 578 a 610). Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, a base do salário equivalente a um dia de labor. Derivada de lei e incidindo também sobre os trabalhadores não sindicalizados, a receita tem indisfarçável matiz parafiscal. Com isso, atrai severas críticas quanto a agressão que propiciaria aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos. Entretanto, contraditoriamente, sua manutenção na ordem jurídica foi autorizada pelo Texto Máximo de 1988. (DELGADO, 2016, p. 1487)*

Trata-se portanto de uma contribuição parafiscal, onde todos os trabalhadores são obrigados a contribuir, independentemente de serem filiados ao sindicatos, não gerando dúvidas da sua importância no custeio das entidades sindicais.

Martinez (2016), salienta que apesar de o STF reconhecer que a manutenção dessa forma de custeio sindical trata-se de um resquício do modelo fascista imposto por Getúlio Vargas, tem firme entendimento que a referida contribuição foi recepcionada pela ordem constitucional com base no artigo 8º, IV da CF/88.

Em relação a contribuição confederativa, esta é possível com base no artigo 8º, IV da CF/88 dispondo 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”. Tal contribuição somente poderá ser descontada dos trabalhadores ou empresas filiadas à respectiva entidade sindical (NASCIMENTO, 2015).

No tocante a contribuição assistencial, está somente é possível se prevista na convenção ou acordo coletivo para desconto em folha de pagamento durante o ano. No entanto, essa contribuição não possui caráter parafiscal, não podendo ser descontada do funcionário não filiado ao sindicato (DELGADO, 2016).

Por último existem as mensalidades associativas, que consistem em parcelas mensais pagas pelos trabalhadores sindicalizados. São consideradas contribuições voluntárias, comuns a qualquer tipo de associação (DELGADO, 2016), conceito este que pode ser utilizado pelas centrais sindicais.

### 3.3.1 Rateio da Contribuição Sindical Obrigatória

Enquanto as demais formas de custeio sindical são específicas de cada ente sindical, no caso da contribuição sindical obrigatória existe um rateio previamente regulamentado.

No caso das entidades sindicais patronais, 60% da contribuição é destinado aos sindicatos; 15% para as federações; 5% para as confederações e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário - CEES, conforme preceitua o artigo 589 da CLT (MARTINEZ, 2016).

Já no sistema sindical obreiro, essa distribuição sofre uma pequena alteração: dos 20% que seriam destinados a CEES, apenas 10% são destinados, sendo os 10% remanescentes são destinados para as centrais sindicais (ARAÚJO, 2013).

No entanto, Martinez (2016) aponta as regras para a redistribuição da repartição da contribuição sindical prevista nos artigos 590 e 591 da CLT.

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea c do inciso I e na alínea d do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas a e b do inciso I e nas alíneas a e c do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.

Insta salientar, que a forma de rateio apresentada está vigente até o momento, apesar da existência de discussão doutrinária acerca da constitucionalidade ou não de as centrais sindicais fazerem parte deste sistema.

Conhecida as prerrogativas dos sindicatos e das centrais sindicais, faz-se necessária a apresentação do perfil de atuação das centrais sindicais para uma posterior comparação com a sua atuação na situação atual brasileira.



#### 4 PERFIS E ATUAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS

No capítulo anterior, foram apresentadas as funções dos sindicatos e das centrais sindicais. Entre as funções apresentadas, estão as funções majoritariamente aceitas pela doutrina, as funções legalmente previstas na Lei 11.638/08 e questionadas no STF acerca de sua constitucionalidade e as funções apresentadas por uma parte minoritária da doutrina.

O estudo acerca do perfil de cada central sindical inicia-se com as previsões estatutárias de cada central sindical quanto os seus princípios, os seus objetivos, as suas prerrogativas e, em alguns, casos a sua forma de atuação interna.

Considerando a particularidade das informações, grande parte da pesquisa foi realizada no próprio *site* das centrais sindicais, com base nos seus estatutos e outros documentos oficiais, tais como: a declaração de princípios e o plano de lutas.

Atualmente existem treze centrais sindicais registradas no MTE, sendo que somente seis destas conquistaram o certificado de representatividade nos termos da Lei 11.648/08.

Conforme os dados divulgados pelo MTE (2016), 25,54% dos sindicatos existentes não possuem nenhuma filiação com qualquer central sindical. Curiosamente, esse número é maior do que a quantidade de sindicatos filiados à CUT, maior central sindical com 21,22% de sindicatos filiados representando 30,40% de trabalhadores filiados.

A fim de não deixar este trabalho mais extenso do que o devido, será apresentado os perfis das seis centrais sindicais com o certificado de representatividade, bem como a CONLUTAS e a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB. Isso se deve ao fato de que a representatividade das demais centrais sindicais somadas não alcança 1% dos trabalhadores filiados.

Como forma de organizar os perfis de cada central sindical, buscou-se manter um padrão de estrutura, apresentando o histórico, os posicionamentos sócio-políticos, os posicionamentos sindicais e seus aspectos trabalhistas vinculando com as suas atividades previstas em seu estatuto.

A seguir será apresentada a central com maior representatividade no Brasil, a Central Única dos Trabalhadores.

## 4.1 CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

A CUT é a central sindical com a maior representatividade no Brasil. De acordo com os dados do Ministério do Trabalho ela representa mais de 30% dos trabalhadores sindicalizados.

Criada no início da década de 1980, a CUT nasceu da vontade de trabalhadores que questionavam a direções sindicais existentes à época, inclusive em relação aos limites de um modelo sindical parado no tempo (CUT, 2017c). Cresceu de tal forma, que além de possuir todas as estruturas existentes nas demais centrais, também possui um site apenas para disponibilizar acervo com artigos relacionados com a central.

As lutas dos trabalhadores contrários a esse modelo sindical deram origem a CUT. O compromisso histórico de lutar pela superação definitiva do modelo sindical oficial, corporativo e dependente do Estado, pela conquista da liberdade sindical e para consolidar um sindicalismo classista, de luta, de massas e organizado a partir da base, exigiu e continua a exigir a busca permanente da superação dos limites estabelecidos pela legislação. (CUT, 2017c, p. 11)

A CUT teve desde o seu início forte ligação com o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, bem como com o Partido dos Trabalhadores - PT. Sobre as características básicas desta central, Araújo (2013, p. 86) sintetiza dessa forma:

A CUT passou a se organizar sobre duas estruturas: uma vertical, baseada na organização confederativa, por ramo de atividade, e outra horizontal, por Estados e nacionalmente, muito à feição das centrais italianas. Na estrutura vertical a CUT manteve os sindicatos oficiais na base, criando federações e confederações como entidades orgânicas, independentemente de registro sindical. Estatutariamente, a CUT se define como entidade de grau máximo de representação sindical que se propõe a promover a organização e os níveis de representação dos trabalhadores, em âmbito nacional. Seus objetivos fundamentais são organizar, exercer a representação sindical e dirigir, numa perspectiva classista, a luta dos trabalhadores brasileiros da cidade e do campo, do setor público e privado, ativos e inativos, na defesa dos seus interesses imediatos e históricos, pugnando pelos pressupostos consagrados nas Convenções ns. 87 e 151 da OIT. A CUT tem ligação histórica com o PT.

A convenção 87 da OIT dispõe sobre a liberdade sindical do trabalhador optar pela filiação aos sindicatos possuindo poder de escolha, e a convenção 151 da OIT sobre a aplicação desta liberdade sindical aos servidores públicos. Os seus ideais de luta pela liberdade sindical estão de acordo com as normas internacionais,

sendo que a CUT faz parte da Confederação Sindical Internacional – CSI (CUT, 2017b).

#### 4.1.1 Plano de Lutas da CUT

De acordo com o artigo 4º, I, “a” do estatuto, a CUT defende a total independência dos trabalhadores frente ao Estado e total autonomia em relação aos partidos políticos, lutando pela ratificação das convenções 87 e 151 da OIT (CUT, 2017a).

Também defende a democracia, e preconiza a superioridade do socialismo sobre o capitalismo, mantendo relações com o movimento sindical internacional fazendo parte da CSI.

Entre seus objetivos, estão a defesa da igualdade racial, de gênero, sem qualquer tipo de preconceito, a busca por melhores condições de trabalho, a luta pela superação da atual estrutura sindical, com a implantação de uma organização sindical baseada na liberdade e autonomia sindical; pelo estabelecimento do Contrato Coletivo de Trabalho; agrupar tanto os trabalhadores da cidade como os do campo; solidariedade; defender o direito de organização no locais de trabalho; lutar pela emancipação dos trabalhadores tendo como perspectiva a construção da sociedade socialista e representar perante as autoridades judiciárias os interesses dos trabalhadores (CUT, 2017a).

Internamente, a CUT estabelece as políticas que os sindicatos devem seguir, e posteriormente a Direção Nacional ou a Direção Executiva define quais as lutas a serem desenvolvidas. A partir desse ponto, cada sindicato define o que deve ser feito (CUT, 2017b).

Portanto, no que tange as funções de coordenação e participação em negociações coletivas, a CUT participa elaborando os objetivos gerais a serem conquistados pelos seus sindicatos filiados.

Por outro lado, esses mesmos objetivos são defendidos nas reuniões de órgãos tripartites que a CUT participa, considerando que a mesma possui o reconhecimento de central sindical pelo MTE.

Por último, a CUT não deixa expressamente clara a sua função de interpor ações constitucionais. No entanto, o próprio estatuto prevê que a central sindical pode representar os seus trabalhadores filiados, sendo possível afirmar, em uma análise ampla, que perante o estatuto, existe a possibilidade de a CUT interpor ações constitucionais.

## 4.2 UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

Ao contrário da CUT, a UGT foi recentemente criada pela fusão de três centrais sindicais bem como de um amplo grupo de sindicatos independentes, sendo fundada em 19 de julho de 2007 com o objetivo de defender os trabalhadores brasileiros através de um movimento sindical amplo, cidadão, ético, solidário, independente, democrático e inovador (UGT, 2017a).

A UGT - União Geral dos Trabalhadores foi criada em 2007 pela unificação de três centrais: a CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores; A SDS - Social Democracia Sindical e a CAT - Central Autônoma de Trabalhadores. Define-se como entidade de grau máximo de representação sindical e tem a finalidade de coordenar, representar e defender os direitos e os interesses dos trabalhadores. Está organizada sob a forma de secretarias gerais, regionais e setoriais. (ARAÚJO, 2013, p. 87)

De acordo com os dados divulgados pelo MTE em 2016, a UGT representa 11,69% dos sindicatos com registro no órgão e 11,29% do total dos trabalhadores filiados a sindicatos no Brasil. Esses números colocam a central sindical com a segunda maior representatividade e possibilita o devido reconhecimento como central sindical nos termos da Lei 11.648/2008.

### 4.2.1 – Plano de Lutas da UGT

Com base no artigo 1º, V do seu estatuto (UGT, 2017b), a UGT “Pratica o sindicalismo independente, democrático, pluralista de ideias e com respeito ao pluripartidarismo dentro e fora de sua estrutura”, complementando no próximo inciso

do mesmo artigo que a UGT “pratica um sindicalismo cidadão, ético e inovador, conforme seu manifesto de fundação em consonância com a sua declaração de princípios” (UGT, 2017b). O disposto nos dois incisos serve de base para determinar os objetivos da central sindical.

A UGT possui diversos objetivos elencados na sua Declaração de Princípios divulgada em seu site. Antes de adentrar nos objetivos traçados pela UGT, insta salientar que os mesmos devem ser interpretados como um todo. Outro aspecto importante da central sindical, é sua ligação com os organismos internacionais o que é possível verificar na exposição dos seus objetivos.

Em relação aos objetivos aplicáveis à sociedade em geral, a UGT defende em suas ações, a democracia política como um valor universal; uma igualdade concreta através de uma mudança do sistema econômico-produtivo para permitir a participação e usufruto de todos às riquezas e a melhores condições de vida (UGT, 2017c).

A UGT busca ainda, uma solidariedade ativa em busca de um mundo mais íntegro, harmonioso e em paz, bem como preza pela ética e pela paz nas suas ações. Considera os direitos humanos como pressupostos da liberdade sendo inseparáveis da igualdade dos cidadãos (UGT, 2017c).

No que tange ao aspecto global, defende uma nova ordem mundial democrática através de uma governança global para viabilizar uma ordem econômica capaz de atingir as metas de desenvolvimento da Declaração do Milênio, com a erradicação da extrema pobreza e da fome, da igualdade de gêneros, entre outros. Em consequência, a UGT é a favor da justiça social como um valor central e é contra o neoliberalismo, que busca reordenar o Estado, restringindo os direitos trabalhistas (UGT, 2017c).

Ainda no que tange a ordem mundial, a UGT cita outros objetivos, como a autodeterminação dos povos, o internacionalismo, a multietnicidade, a laicidade, a cidadania universal, a livre mobilidade de migração a multipolaridade e multilateralismo, a democracia econômica (UGT, 2017c).

Em relação a ordem brasileira, a UGT busca uma reforma política além das regras eleitorais, se opondo a qualquer forma de corrupção. Também defende a ideia de transferir grande parte dos poderes federais e estaduais para os planos locais (UGT, 2017c).

Defende também a reforma tributária de forma a simplificar o sistema tributário e uma reforma previdenciária que impeça a elevação da idade mínima, bem como a reforma agrária, a reforma urbana e a reforma judiciária, entre outros.

Resumindo, a UGT busca alinhar e efetivar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos pela ONU e pela OIT, inclusive por meio de ações conjuntas com o terceiro setor.

No que tange aos objetivos aplicáveis à estrutura sindical, a UGT defende a unidade sindical e o direito à livre associação e organização, a liberdade sindical e a autonomia sindical, devendo existir uma reforma sindical composto por organizações no local de trabalho, os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais (UGT, 2017c).

Ainda no aspecto da atuação sindical, a UGT orienta as entidades filiadas a buscar o desenvolvimento sustentável, atuando com um sindicalismo cidadão, com direção participativa devendo essas entidades buscar em suas negociações coletivas os objetivos aplicáveis ao direito do trabalho individual.

Com base na Declaração de Princípios da central, podemos inferir os seguintes objetivos: A busca pelo trabalho decente com salários compatíveis à função desempenhada; a erradicação do trabalho escravo, infantil e a discriminação no trabalho; a busca por melhorias nas condições de organização no local do trabalho; a inclusão de cláusulas nos acordos e convenções coletivas que inibam o assédio moral, a redução da jornada de trabalho, que promovam o esporte e lazer e que promovam a formação especializada dos trabalhadores (UGT, 2017c).

Outros temas relacionados ao direito individual do trabalho, como um efetivo salário mínimo constitucional, uma maior rentabilidade do FGTS, uma política agrícola em benefício dos trabalhadores rurais, uma política de empoderamento das mulheres e um projeto de qualificação e requalificação com recursos do FAT.

Correlacionando os objetivos acima elencados com as funções apresentadas no capítulo anterior, fica clara a sua atuação assistencialista na coordenação dos sindicatos filiados, principalmente nas negociações coletivas por eles praticadas, sendo possível também os sindicatos atuarem de forma assistencial para a efetivação destes objetivos.

Ainda que não exista nenhuma previsão expressa no estatuto da UGT, a mesma pode participar das negociações coletivas dos seus entes filiados orientando-os com base nos objetivos gerais expostos.

A função de participar de órgãos colegiados difere das demais. A UGT possui atuação dentro de nove órgãos colegiados brasileiros, como por exemplo o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT-MTE; o Conselho Curador do FGTS-MTE e a Comissão Nacional Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho e, o Conselho Nacional da Juventude SG-PR (UGT, 2017a).

No âmbito internacional, a UGT é filiada à Confederação Sindical Internacional – CSI e a Confederação Sindical das Américas – CSA, participando também do Conselho de Administração da OIT e de outros órgãos da América Latina (UGT, 2017a).

No tocante a possibilidade de propor ações constitucionais, o estatuto é omissivo, devendo não ser considerada como uma função típica desta central sindical.

Por fim, o estatuto da UGT, prevê em seu artigo 11 uma tabela de contribuição associativa mensal que possuem valores de R\$ 100,00 até R\$ 5.000,00, variando de acordo com o tipo de filiado, seja ele sindicato, federação ou confederação, e de acordo com o número de trabalhadores filiados na base (UGT, 2017b).

Além dessa contribuição associativa, a UGT participa do rateio da contribuição sindical compulsória devido ao reconhecimento dado pelo MTE com base nos requisitos da Lei 11.648/2008.

#### 4.3 CTB - CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL

A terceira maior central sindical é a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB. Esta central representa apenas 6,81 % dos sindicatos, mas em contraponto, estes sindicatos representam 10,08 % dos trabalhadores filiados. Fato que a credencia a receber o reconhecimento de central sindical nos termos da lei 11.648/2008.

Araújo (2013, p. 87), traça as linhas gerais desta central sindical:

A CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil foi fundada em 2007 pelos integrantes da Corrente Sindical Classista e conta com o apoio do PCdoB (Partido Comunista do Brasil). Define-se como entidade de grau máximo de representação sindical que reconhece o papel determinante da luta de classes, afirma a superioridade do socialismo sobre o capitalismo e se propõe a organizar e representar os trabalhadores em âmbito nacional. Além das organizações sindicais, admite a filiação de entidades de trabalhadores do setor informal, associações, federações e confederações de aposentados e pensionistas, e associações de classe, inclusive militares. Defende a unicidade sindical, preconizando o seu aperfeiçoamento como meio para fortalecer sindicatos, federações e confederações. Mantém organização horizontal, com uma direção nacional, direções estaduais e, excepcionalmente, de direções regionais.

Cabe salientar que a central sindical preconiza a superioridade do socialismo sobre o capitalismo e não sobre a democracia. Assim, a CTB tem por princípio a democracia de ideias sempre buscando garantir os direitos sociais em detrimento do capitalismo, que segundo a sua declaração de princípios, busca “colocar abaixo o próprio Direito do Trabalho e todo o progresso obtido nas relações sociais” (CTB, 2017a, p. 2).

#### 4.3.1 – Plano de Lutas da CTB

O primeiro princípio norteador da CTB é o da unidade. Para esta central sindical, a unidade dos trabalhadores torna a atividade sindical mais forte. Essa união deve ser feita não apenas com os trabalhadores de um mesmo grupo econômico, mas também com trabalhadores de diferentes categorias. Para a CTB essa união sindical somente pode ser alcançada por meio da unicidade sindical (CTB, 2017a).

Outro princípio é a democracia, tanto representativa como participativa. A central sindical considera este princípio essencial para a unidade e luta da classe trabalhadora (CTB, 2017a).

Igualmente as demais centrais, a CTB também apoia a liberdade e autonomia sindical bem como o combate a qualquer tipo de discriminação e apoia o desenvolvimento sustentável. No plano político, a CTB apoia a reforma agrária, a ética na política e a luta conjunta das entidades classistas brasileiras e internacionais.

Diferenciando-se das demais, a CTB busca a “derrocada do capitalismo e a construção de um novo sistema social, o socialismo” (CTB, 2017a, p. 6). Em



consequência, a central defende a ideia de outro modo de produção, “[...] uma forma de produção solidária, não predatória, não consumista e não centrada nos valores do individualismo, concorrência, anarquia e destruição característicos da sociedade capitalista (CTB, 2017a, p. 7).

Diferentemente da UGT, a CTB apresenta apenas onze objetivos no seu plano de luta. Essa estrutura mais enxuta não significa menos objetivos, pois alguns deles possuem diversos desdobramentos.

No plano do Direito do Trabalho Individual, a central sindical busca a redução da jornada de trabalho; a restrição das horas extra e o fim do banco de horas; a ratificação da Convenção 158 da OIT que versa sobre a demissão imotivada; a existência de um Sistema Público de Emprego integrado e eficiente, financiado com os recursos do FAT; a regulamentação do artigo 7º da CF/88 que preconiza a “proteção em face da automação; o fim da discriminação no ambiente de trabalho e a elevação do grau de escolaridade; valorização do salário mínimo; combater a remuneração variável e defender o aumento do salário fixo e; o fim da exigência do acordo prévio entre os sindicatos para o ajuizamento de dissídio coletivo (CTB, 2017b).

Ainda neste plano, a central busca combater a terceirização, o trabalho escravo e infantil, defender a efetiva segurança no trabalho; a rejeição a qualquer regra de retrocesso nas regras da Previdência Social; garantir o direito a negociação coletiva aos servidores públicos e; estabelecer o Contrato Coletivo Nacional de Trabalho (CTB, 2017b).

No plano da estrutura sindical, a CTB busca garantir a unicidade sindical; o estabelecimento de regras e de critérios de representatividade e o reconhecimento legal do comitê sindical de base, a transparência das finanças sindicais e estabilidade para seus membros, tendo em vista a regulamentação do Tribunal Superior do Trabalho que estabelece o número de sete dirigentes estáveis por entidade sindical (CTB, 2017b).

No plano nacional, a CTB busca a paz, a valorização do trabalho e igualdade material; a sustentabilidade ambiental; a reforma tributária e a reforma agrária orientados por uma perspectiva socialista (CTB, 2017b).

Apesar de não estar explícito no estatuto, a central sindical busca coordenar as entidades filiadas com base nestes princípios e objetivos para que elas

na execução de suas atividades negociais e assistenciais possam efetivar tais objetivos.

Em relação a possibilidade de participar das negociações, o estatuto da CTB vai além. O artigo 2, X e XI do estatuto, apresentam como funções da entidade sindical a atuação como substituto processual das entidades associadas e atuar nas relações de emprego e nas negociações coletivas em nome das entidades filiadas (CTB, 2017c).

No tocante a integrar os órgãos colegiados e a possibilidade de propor ações constitucionais o estatuto é silente, fato que não impede a participação em órgãos colegiados devido aos seus objetivos gerais e o reconhecimento dado pelo MTE.

Conforme dispõe o artigo 31 do estatuto, a CTB é financiada através de contribuições pagas pelas entidades associadas, pelo repasse da cota da contribuição sindical e de outras rendas, como a venda de publicações, taxas, e convênios e parcerias firmados com o poder público (CTB, 2017c).

#### 4.4 FS - FORÇA SINDICAL

A quarta maior central sindical é a Força Sindical – FS. Esta central representa 14,78 % dos sindicatos, mais que o dobro da CTB, representando 10,08 % dos trabalhadores filiados, a mesma percentagem da terceira maior central sindical, no entanto a diferença é de 965 trabalhadores filiados em números absolutos. Com esses números, a Força Sindical está credenciada a receber o reconhecimento de central sindical nos termos da lei 11.648/2008.

Resumidamente, essa central sindical pode ser assim definida:

A Força Sindical foi criada em 1991, com explícito apoio do Governo Collor, mantendo-se ligada principalmente ao PDT (Partido Democrático Trabalhista), mas também a outros partidos. No seu manifesto de lançamento consta a pretensão de se tornar a principal central do país, defendendo a modernização da economia e das relações de trabalho, a parceria entre capital e trabalho e o combate ao “sindicalismo de confronto”. É composta por entidades sindicais oficiais e tem por finalidade precípua a representação, a defesa e a coordenação dos interesses da classe trabalhadora, considerando os ativos e inativos. Tal como a CUT, a Força Sindical mantém estruturas de organização horizontal e vertical (confederativa), por categorias e por setores profissionais. No campo da organização sindical preconiza a ratificação da Convenção n.87 da OIT. (ARAÚJO, 2013, p. 86)

Considerando que a central sindical preconiza a ratificação da Convenção 87 da OIT, que trata sobre a liberdade sindical, a Força Sindical apoia uma reestruturação em prol da unidade sindical e o fim dos limites constitucionais impostos ao sindicalismo.

#### 4.4.1 Plano de Lutas da Força Sindical

O artigo 2º do seu estatuto relaciona os princípios da Força Sindical. Entre eles estão a prática de um sindicalismo democrático, independente e pluralista, de lutas e negociações; a busca pela autonomia e liberdade sindical; o desenvolvimento econômico e sustentável; a democracia; igualdade; paz; solidariedade e combater todas as formas de discriminação (FORÇA SINDICAL, 2017a).

Enquanto no artigo 3º do estatuto são apresentados apenas sete objetivos: a defesa dos direitos dos trabalhadores e à negociação coletiva; o direito de greve e a representação sindical no local de trabalho; o combate ao trabalho escravo, infantil e qualquer outra forma de violação dos direitos trabalhistas; a ampliação dos trabalhadores nos lucros e na gestão da empresa; a busca pela inclusão social; a busca por uma Previdência Social livre de privilégios; busca por uma política permanente de recuperação do poder de compra e o apoio à reforma agrária (FORÇA SINDICAL, 2017a).

No campo dos direitos trabalhistas, a Força Sindical relaciona algumas metas no seu programa de lutas, como a redução da jornada de trabalho; a ratificação da Convenção 158 da OIT contra as demissões imotivadas; o direito de negociação coletiva para o sindicalismo do setor público; o combate a todas as formas de precarização das relações de trabalho, como a informalidade, a terceirização, o trabalho sem registro e as falsas cooperativas de trabalho; uma justa remuneração do FGTS; um aumento real dos salários e pela ampliação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas; coibir o assédio moral e sexual; o fim do serviço militar obrigatório e; o aumento da licença maternidade de quatro para oito meses (FORÇA SINDICAL, 2017b).

Com base nesses pontos, a Força Sindical coordena as suas entidades filiadas a buscar em suas negociações coletivas a efetivação desses objetivos.

Considerando que a maior parte dos objetivos têm caráter patrimonial, os sindicatos filiados à FS não possuem um caráter assistencialista.

Apesar de o estatuto não deixar explícito a sua função de participar nas negociações coletivas, o artigo 4º, XII do estatuto dispõe que é prerrogativa da Força Sindical “Orientar juridicamente as entidades filiadas”, podendo essa orientação ocorrer durante a negociação coletiva (FORÇA SINDICAL, 2017a).

Interessante aspecto reside na possibilidade de propor ações constitucionais. Ao contrário da CTB que pode atuar como substituta processual, a Força Sindical deixa clara a sua intenção de propor ações constitucionais, como a ação civil pública, a ação direta de inconstitucionalidade, mandado de segurança e mandado de injunção com base no disposto no artigo 4º, VII, VIII e IX do seu estatuto (FORÇA SINDICAL, 2017a).

A Força Sindical integra vários órgãos colegiados brasileiros ligados ao Ministério do Trabalho e ao terceiro setor. No âmbito internacional a Força Sindical é filiada a CSI com algumas atuações internacionais, porém seu maior foco é a atuação dentro do território brasileiro (FORÇA SINDICAL, 2017c).

As suas formas de custeio de sua atividade são, basicamente, duas: a contribuição mensal das entidades filiadas e o rateio da contribuição sindical obrigatória.

#### 4.5 CSB - CENTRAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

A Central dos Trabalhadores Brasileiros – CSB foi fundada em fevereiro de 2008, sendo composta originalmente por sindicatos nacionais e profissionais liberais. Após tentativas frustradas para a sua fusão com outra central sindical, a CSB se reorganizou em novembro de 2011 de forma a atender aos princípios da unicidade sindical, do nacionalismo e atuar contra a partidarização do movimento sindical (CSB, 2017c).

A CSB se apresenta como uma alternativa para os sindicatos que desejam uma organização combativa, plural, ativa e moderna, visto que está em pleno processo de construção.

#### 4.5.1 Plano de Lutas da CSB

De acordo com o artigo 1º, I do estatuto da CSB (CSB, 2017b, p.1), a central sindical tem por finalidade:

[...] precípua a organização, coordenação e representação das suas entidades sindicais e associações profissionais a ela filiadas, de trabalhadores, de profissionais liberais, de trabalhadores autônomos, de trabalhadores diferenciados e de trabalhadores em geral, públicos e privados, urbanos e rurais, ativos, inativos, aposentados e pensionistas, congregando-os de modo a desenvolver ação unitária e coordenadamente, de forma comprometida com o bem comum; bem como a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da classe trabalhadora e a promoção da justiça e da paz social no Brasil.

No artigo 3º do estatuto, a CSB estabelece 25 princípios basilares da sua atuação. Sinteticamente, é possível determinar que a CSB tem por princípio básico a defesa da soberania nacional bem como a manutenção de um Estado de democrático. No que tange a estrutura sindical, a referida central busca a manutenção e o aperfeiçoamento da estrutura sindical existente, baseada na unicidade sindical, no sistema de representação por categoria profissional custeada pela contribuição sindical compulsória e a manutenção das prerrogativas dos Sindicato, Federações, Confederações e Centrais Sindicais (CSB, 2017b).

As suas ações sempre devem ser pautadas pelo princípio da igualdade, combatendo todas as formas de discriminação, e buscando implementar instrumentos que garantam o direito dos trabalhadores excluídos a partir de políticas de inclusão democraticamente articuladas (CSB, 2017a).

A CSB também luta contra as ingerências estatais nas atividades de natureza sindical e trabalhista, defendendo políticas democraticamente articuladas que garantam uma saúde pública, uma seguridade social que ampare os excluídos; política nacional de habitação que ofereça moradia digna aos trabalhadores (CSB, 2017a).

A CSB propõe lutar, por todos os meios legais, pela implementação de uma política nacional para o salário e a renda, bem como acompanhar e defender projetos de leis de interesse dos trabalhadores e da sociedade em geral e defender políticas que combatam o trabalho da criança e a prostituição infantil (CSB, 2017a).

Em relação aos aspectos trabalhistas, a CSB defende a redução da jornada de trabalho para 40 horas; a criação de uma Previdência Complementar Pública; o direito a sindicalização e à negociação coletiva, inclusive para os funcionários públicos; a ratificação da Convenção 158 da OIT contra a demissão imotivada; melhorar a distribuição de renda; a regulamentação da terceirização estendendo aos trabalhadores terceirizados o mesmo patamar de garantias sociais e trabalhistas da empresa tomadora; exigir contrapartida sócio-trabalhistas, com a criação de empregos, nos financiamentos públicos; criação de pisos nacionais para as categorias; a participação do trabalhador nos lucros das empresas; responsabilidade solidária e independente de culpa à administração pública e privada contratante pelo não cumprimento da legislação trabalhista; revogação do precedente 119 do TST que versa sobre a proibição da contribuição compulsória a toda categoria; equidade de oportunidade e de remuneração por gênero e raça conforme preconiza as Convenções 100 e 111 da OIT; a ratificação da Convenção 156 da OIT que promove a igualdade de oportunidades e tratamentos para os trabalhadores com responsabilidades familiares e; tornar obrigatória a implantação de programas de gestão em saúde e segurança no trabalho, inclusive com direito de os sindicatos acompanharem as inspeções (CSB, 2017d).

Com base nesses pontos, a CSB coordena as suas entidades filiadas a buscar em suas negociações coletivas a efetivação desses objetivos. Considerando que a maior parte dos objetivos têm caráter patrimonial, os sindicatos filiados à CSB não possuem um caráter assistencialista.

Apesar de o estatuto não deixar explícito a sua função de participar nas negociações coletivas, o artigo 4º, V do estatuto dispõe que é prerrogativa da CSB “assistir as entidades sindicais filiadas”, podendo essa orientação ocorrer durante a negociação coletiva (CSB, 2017b).

Assim como a Força Sindical, a CSB deixa clara a sua intenção de propor ações constitucionais, tais como a ação civil pública, a ação direta de inconstitucionalidade e mandado de segurança, com base no disposto no artigo 4º, XV do seu estatuto.

A CSB integra apenas o Conselho Nacional de Imigração – CNIg e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT. No âmbito internacional a CSB é filiada a CSI.

Com base no artigo 49 do seu estatuto, a CSB se manterá com os repasses da contribuição sindical compulsória, bem como por outras contribuições fixadas pela central sindical perante os seus filiados (CSB, 2017b).

#### 4.6 NCST - NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES

A última central sindical que preenche os requisitos da Lei 11.648/2008 conquistando o devido reconhecimento do Ministério do Trabalho é a Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST.

De acordo com os dados divulgados pelo MTE, a central sindical possui 1.136 sindicatos filiados, representando 7,45% dos trabalhadores filiados a sindicatos. As linhas gerais desta central sindical podem ser assim traçadas:

A NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores foi fundada em 2005, sendo constituída por entidades sindicais registradas. Tem como princípios básicos, entre outros, a defesa: da estrutura sindical brasileira, com base no regime da unicidade sindical, no termos do art. 8º da Constituição Federal; da manutenção do sistema de representação por categoria profissional, com as categorias diferenciadas, inclusive; do custeio universal por contribuição sindical, compulsória e prevista em lei, independentemente da contribuição da categoria, estabelecida em assembleia geral; e da manutenção e desenvolvimento das prerrogativas dos sindicatos. Mantém organização horizontal, com diretoria plena e organizações estaduais colegiadas. O projeto político-organizacional da NCST é orientado por federações e confederações sindicais com registro sindical. (ARAÚJO, 2013, p.87)

Um dos aspectos que a diferencia das demais está no aspecto da estrutura sindical. A NCST defende a formação de categorias profissionais e/ou econômicas que melhor atendem os empregados e empregadores, não devendo estar previamente fixada em lei.

##### 4.6.1 Plano de Lutas da NCST

Embora a NCST esteja filiada a CSI, tanto o seu estatuto, quanto a sua carta de princípios e objetivos não deixam expressamente clara a busca pelas ratificações das convenções da OIT.

Em linhas gerais, a NCST, defende a democracia, a igualdade de gêneros, o combate à discriminação, a justiça social, entre outros aspectos que as demais centrais também lutam (NCST, 2017a).

Já no aspecto da organização sindical, a NCST é mais objetiva em suas convicções. Ela defende a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória bem como a estrutura existente no Brasil, com os sindicatos na base, as federações, confederações e as centrais sindicais (NCST, 2017b). Conforme salientado anteriormente, a NCST defende a formação por categorias profissionais e/ou econômicas que melhor atendem os empregados e empregadores.

Em relação as prerrogativas da central sindical, o artigo 5º do seu estatuto deixa clara a intenção desta central de representar os seus filiados podendo, inclusive, assinar acordos, contratos e convenções de trabalho, na forma da lei e/ou por delegação (NCST, 2013).

Outra prerrogativa existente no estatuto é a de assistir as suas entidades filiadas. Neste aspecto, a central irá sempre orientar com base em suas convicções e princípios.

Em relação a sua participação em órgãos colegiados e a possibilidade de interpor ações constitucionais o seu estatuto é omissivo. Outro aspecto interessante é a presença dos logotipos da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – CSPB e da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB na página inicial, sugerindo forte ligação entre os entes sindicais.

#### 4.7 DEMAIS CENTRAIS SINDICAIS

Apresentadas as centrais sindicais que preencheram os requisitos legalmente estabelecidos, restam as demais centrais que não conquistaram o reconhecimento pelo MTE, não fazendo jus as funções apresentadas no capítulo anterior, sendo sua atuação apenas de orientação as suas entidades filiadas.

As suas representatividades, se somadas, não atinge 5% dos trabalhadores filiados. Isto se deve, em parte, pelos 17,60% dos trabalhadores filiados a sindicatos que não possuem vínculo com nenhuma central sindical.



As centrais sindicais com registro no Ministério do Trabalho são: a CONLUTAS; a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB; a Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores – CBDT; a PÚBLICA; a INTERSINDICAL; a Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil e; a União Sindical dos Trabalhadores – UST.

A seguir serão apresentadas a CONLUTAS e a CGTB, que juntas representam 4,13% dos trabalhadores sindicalizados.

#### 4.7.1 CONLUTAS

Apenar de sua pouca representatividade no cenário nacional, a CONLUTAS normalmente está presente nas negociações e fóruns realizados entre as centrais sindicais. Um dos motivos é sua formação diferenciada.

De acordo com os dados constantes em seu *site*, a CONLUTAS nasceu da união não somente dos sindicatos, federações e confederações, mas também uniu organizações sindicais urbanas e rurais, entidades estudantis e movimentos de luta contra as opressões contra as mulheres, contra o racismo e pelos direitos dos LGBT's (CSP-CONLUTAS, 2017b).

O seu estatuto prevê como objetivo a defesa dos interesses históricos da classe trabalhadora, colocando como meta o fim de toda forma de exploração e opressão, sempre em uma perspectiva socialista governada pelos próprios trabalhadores (CSP-CONLUTAS, 2017a).

A CONLUTAS também defende a autonomia frente ao Estado, ao governo e aos partidos políticos, o que não representa um caráter apartidário. O art. 5º, § 4º do seu estatuto deixa claro a possibilidade de a central se posicionar sobre os acontecimentos políticos na sociedade (CSP-CONLUTAS, 2017a).

A sua busca incessante por melhores condições de vida e de trabalho devem ser alcançadas pela sua função de representação de suas entidades filiadas, podendo participar, mediante autorização dos seu afiliados, das negociações coletivas.

Em relação a participação em órgãos tripartites e a possibilidade de interpor ações constitucionais, o seu estatuto é silente.

De acordo com o artigo 26 do seu estatuto (CSP-CONLUTAS, 2017a), a CONLUTAS possui como forma de custeio duas formas: a contribuição associativa mensal e o rateio das despesas quando se fizer necessário.

#### 4.7.2 CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil

A CGTB foi fundada há 30 anos, no entanto não se tornou tão grande igual a CUT. Essa central tem como princípios a defesa da soberania e desenvolvimento nacional, bem como o fortalecimento do Estado e o fim das privatizações.

No plano trabalhista, as suas lutas são parecidas com as demais centrais, com a redução da jornada de trabalho, a ratificação da Convenção 151 e 158 da OIT e pela valorização dos benefícios dos aposentados (CGTB, 2016).

No que tange a organização sindical, a CGTB é “[...] contra a pulverização de várias entidades em uma mesma base territorial e que o financiamento do movimento sindical deva ser feito pelos próprios trabalhadores, independente de governos, patrões ou organismos internacionais” (CGTB, 2016).

Devido a inexistência da divulgação do seu estatuto, qualquer estudo mais aprofundado fica prejudicado.

#### 4.8 ANÁLISE GERAL DAS CENTRAIS SINDICAIS

Atualmente existem seis centrais sindicais com o certificado de representatividade expedido pelo MTE. Estas centrais sindicais convergem em vários pontos e divergentes em alguns, tornando o perfil de cada central sindical único, ainda que parecido.

De forma resumida, é possível verificar a convergência de opiniões nos aspectos trabalhistas, com a possibilidade de maior ênfase em alguns aspectos enquanto a divergência se verifica nos aspectos sindicais.

#### 4.8.1 Pontos Convergentes

As centrais sindicais convergem em diversos pontos, principalmente nos direitos trabalhistas no entanto, um dos pontos convergentes refere-se em relação a inserção das centrais sindicais na estrutura sindical brasileira. Para todas as centrais sindicais, elas se inserem acima das confederações, sendo que as suas funções não se sobrepõem as funções das demais entidades sindicais.

Outro aspecto em que as centrais sindicais convergem, está na busca pela igualdade social, racial, de gênero e uma sociedade sem preconceitos.

No âmbito dos direitos individuais trabalhistas, alguns dos pontos mais frequentes nos planos de luta das centrais sindicais, estão a redução de jornada de trabalho para 40 horas semanais; a melhor rentabilidade do FGTS; a ratificação da convenção 158 da OIT acerca da dispensa imotivada; proibição do trabalho escravo; proibição do trabalho infantil, associação de base nas empresas; entre outros.

Nesse aspecto as centrais sindicais dão ênfase para alguns direitos em seus planos de lutas. No entanto, não é possível afirmar que a omissão a certos aspectos trabalhistas torna a central sindical contrária ao aspecto analisado.

Exemplificando: a UGT, declara em seu plano de lutas a busca incessante pelo empoderamento das mulheres e o incentivo à prática do esporte e lazer por meio de normas coletivas. As demais entidades sindicais não declararam expressamente tais lutas, porém não tornaram pública a sua oposição.

Assim, é possível afirmar que existem algumas lutas das centrais sindicais que podem ser encaradas como diferenciais em relação as demais na busca pela filiação de mais sindicatos.

#### 4.8.2 Diferenciais das Centrais Sindicais

Como diferencial da CUT, pode-se citar a sua ligação histórica com o Partido dos Trabalhadores – PT e a construção de uma sociedade baseada sob uma perspectiva socialista. Outro diferencial está na forma de atuação, onde a adoção de medidas mais drásticas, como o instituto da greve, são frequentes.

Já a UGT, possui como diferencial, a sua atuação internacional e sua busca pela globalização das normas trabalhistas internacionais, principalmente no Brasil. A sua atuação é voltada aos órgãos colegiados e a orientação aos sindicatos filiados, possuindo um perfil assistencialista.

Enquanto a CTB, apresenta como diferencial a luta pela regulamentação da proteção do trabalhador face à automação prevista no artigo 7º da Constituição Federal.

A quarta maior central sindical, a Força Sindical, tem como diferencial o aumento da licença maternidade para oito meses, enquanto a CSB, busca o fim do banco de horas e aumento do salário fixo.

As demais centrais sindicais possuem lutas similares às apresentadas, estando as divergências nos aspectos sindicais, como será apresentado a seguir.

#### 4.8.3 Pontos Divergentes

De plano, é possível separar as centrais sindicais em dois grupos: as centrais filiadas ao CSI (CUT, UGT, FS e NCST), e as que não estão filiadas (CTB, CSB, CGTB, CONLUTAS).

Essa divisão deixa claro quais entidades defendem a unicidade sindical que vigora no Brasil e quais defendem a unidade sindical nos moldes internacionais.

Tabela 1. Centrais Sindicais: Unidade Sindical x Unicidade Sindical

<b>UNIDADE X UNICIDADE SINDICAL</b>	<b>A FAVOR DA UNIDADE</b>	<b>A FAVOR DA UNICIDADE</b>
<b>CENTRAIS SINDICAIS</b>	CUT; UGT; FS	CTB; CSB; CGTB; CONLUTAS; NCST

Fonte: Próprio Autor.

Cabe salientar que a NCST apesar de filiada ao CSI, defende uma unicidade sindical, sendo uma exceção à regra.

Outro ponto divergente entre as centrais sindicais é em relação a contribuição sindical compulsória. Neste ponto, as centrais sindicais que defendem a

cobrança nos moldes da OIT estão vinculadas ao CSI. No entanto, a NCST é a única central sindical filiada ao CSI que defende a cobrança compulsória.

Tabela 2. Centrais Sindicais: Contribuição Sindical Compulsória

<b>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA</b>	<b>A FAVOR DA EXTINÇÃO DA COBRANÇA</b>	<b>CONTRA A EXTINÇÃO DA COBRANÇA</b>
CENTRAIS SINDICAIS	CUT; UGT; FS	CTB; CSB; CGTB; CONLUTAS; NCST

Fonte: Próprio Autor.

Como pode-se observar, no que tange a estrutura sindical, a NCST apesar de estar filiada ao CSI, defende o modelo sindical existente no Brasil com algumas alterações conforme exposto no capítulo 4.6.

Com base nos aspectos trabalhistas, além dos vários pontos convergentes comentados no capítulo anterior, as centrais sindicais divergentes em alguns aspectos, principalmente no que tange a terceirização.

Algumas centrais sindicais são a favor de uma regulamentação da terceirização concedendo os mesmos benefícios da empresa tomadora, enquanto outras são a favor da extinção do instituto da terceirização. Alguns centrais sindicais, ainda, não têm um posicionamento expresso acerca do assunto.

Tabela 3: Centrais Sindicais: Terceirização

<b>TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>REGULAMENTAÇÃO</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	<b>SEM POSICIONAMENTO</b>
CENTRAIS SINDICAIS	UGT; FS; CSB; CUT	CTB	CGTB; NCST; CONLUTAS

Fonte: Próprio Autor.

Outro ponto divergente entre as centrais sindicais está no âmbito de sua atuação. Correlacionando com o capítulo 3.2, a tabela a seguir demonstra as prerrogativas sindicais previstas nos estatutos com as funções das centrais sindicais existentes na doutrina, sejam elas aceitas ou controvertidas na doutrina.

Tabela 4: Funções das Centrais Sindicais

<b>FUNÇÕES</b>	<b>CUT</b>	<b>UGT</b>	<b>CTB</b>	<b>FS</b>	<b>CSB</b>	<b>NCST</b>	<b>CONLUTAS</b>
<b>COORDENAÇÃO</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>PART. NEG. COLETIVAS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>INT. ORGÃOS COLEGIADOS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CELEBRAÇÃO CONTRATO COLETIVO</b>	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>RATEIO CONTRIBUIÇÃO SINDICAL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>LEGITIMIDADE PARA INTERPOSAÇÕES CONSTITUCIONAIS</b>	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Fonte: Próprio Autor.

Interessante observar que nos casos em que mais de uma central sindical possuem as mesmas funções, a sua diferença está na questão relativa a unidade e unicidade sindical, como no caso da Força Sindical e a CSB.

Em suma, as centrais sindicais podem ser divididas em dois grupos: de um lado as centrais sindicais que buscam a alteração da estrutura sindical, com a adoção à unidade sindical e o fim da contribuição sindical compulsória, estando ligadas à órgãos sindicais internacionais; de outro lado as centrais sindicais que defendem a manutenção da estrutura sindical existente no Brasil, com a aplicação da unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória com, no máximo, algumas alterações em relação ao modelo vigente, não estando vinculadas à órgãos internacionais.

#### 4.8.4 Análise de Casos Práticos: As Centrais Sindicais e a Defesa das Suas Pautas

Como forma de verificar se as centrais sindicais atuam conforme seus estatutos e planos de lutas, foi realizada uma pesquisa empírica nos veículos de notícias.

Com base no modelo proposto por Laurence Bardin (1977), a metodologia de análise do conteúdo deve ser dividida em três etapas: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados.

Na primeira etapa, é realizada uma breve exploração do material disponível como forma de determinar os objetivos da pesquisa. Na próxima etapa, a exploração é aprofundada e é escolhido o material, bem como determinada as regras e classificado o material. Por último, é realizada a análise desses dados compilados.

Desta forma, a pesquisa foi realizada tomando por base notícias dos anos de 2016 e 2017, envolvendo os termos “central sindical”, “centrais sindicais”, “reforma trabalhista”, “reforma previdenciária” e “terceirização”, sendo realizada em grandes veículos de informação, tais como o Estadão; o Correio Braziliense; a Gazeta do Povo; Globo e UOL.

Com base nestes parâmetros foram encontrados 620 resultados no *site* da UOL; 324 resultados no *site* do Estadão; 72 resultados no *site* da Globo.com; 94 resultados no *site* da Gazeta do Povo e; 724 resultados no *site* do Correio Braziliense.

A opção por esses parâmetros justifica-se tendo em vista o momento político em que o Brasil vive desde 2016. Desde o afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff, o atual presidente demonstrou interesse em aprovar as reformas trabalhistas e previdenciárias, bem como regulamentar a terceirização. Pautas que estão presentes nos perfis das centrais sindicais.

Assim sendo, os resultados foram categorizados pelas pautas em discussão: a reforma da previdência; a reforma trabalhista e a regulamentação da terceirização, sendo selecionados nove matérias que demonstram o posicionamento das centrais sindicais acerca de cada tema.

Primeiramente será analisada a pauta da reforma previdenciária, passando pela reforma trabalhista e culminando na regulamentação da terceirização, seguindo uma ordem cronológica dos acontecimentos dos fatos.

#### 4.8.4.1 Reforma previdenciária

Com o afastamento e, posteriormente, o impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff, o atual presidente Michel Temer desde que assumiu o cargo sinalizou que pretendia efetuar as reformas trabalhistas e previdenciárias bem como regulamentar a terceirização.

No que tange a reforma previdenciária, o atual presidente, assim que assumiu o cargo, convidou as maiores centrais sindicais para discutir as propostas de reforma previdenciária.

Uma das centrais que participou da reunião, foi a Força Sindical. Conforme a matéria veiculada pelo site da UOL no dia 16/05/2016, a Força Sindical entende a necessidade de uma reforma previdenciária, mas que a mesma deve ser amplamente discutida com a sociedade previamente e estranha alguns pontos da proposta, como a estipulação de idade mínima para a aposentadoria.

“A Força Sindical, em nome dos trabalhadores, repudia qualquer tentativa de levar a cabo uma reforma da Previdência Social cujos efeitos representem a retirada de direitos, sejam eles trabalhistas ou previdenciários. O governo anterior, inclusive, já penalizou em muito a classe trabalhadora ao promover mudanças no regime da Previdência que dificultaram o acesso dos trabalhadores ao benefício”, informou a nota. (UOL, 2017a)

De acordo com a notícia veiculada no site da Globo.com no mesmo dia, recusaram este convite, a CUT e a CTB, considerando os seus vínculos com o PT e PCdoB. Partidos que apoiam a ex-presidente Dilma Rousseff.

A CTB justifica a recusa falando em "traição à classe trabalhadora", e chamando o governo interino de "golpista". "Diante de evidências, a proposta de reforma da Previdência de Temer prevê aposentadoria no caixa. A CTB tem muita clareza dos riscos e, diferente de alguns setores do movimento sindical, não se dispõe a segurar na alça da traição", disse Adilson Araújo, presidente da central. Tanto a CTB quanto a CUT são ligadas ao PT e ao PCdoB. (GLOBO.COM, 2017a)

Na pauta da reforma previdenciária, as centrais sindicais em seus planos de luta e estatutos defendem uma reforma na Previdência. No entanto divergem quanto alguns pontos.

De um lado está a CUT, que condena a proposta de reforma previdenciária do Governo atual, considerando que a medida tomada pelo governo do PT, estipulando o fator 85/95 já foi suficiente para equilibrar as contas da



previdência. Outro ponto criticado pela CUT é a mudança da idade mínima para se aposentar.

A CUT, por sua vez, se nega a negociar com o atual governo por não considerá-lo legítimo, mas sim fruto de um “golpe”. Para a CUT, a introdução do fator 85/95, mudança implementada no ano passado, foi suficiente para equilibrar a previdência pelos próximos dez anos. [...] A idade mínima para a aposentadoria é outra divergência. Para a CUT a regra não deve ser mudada em nenhuma hipótese. (NOTÍCIA 03, 2016)

De outro lado estão a Força Sindical, a UGT, a NCST e a CSB, que negociam com o governo as novas regras que devem entrar na proposta ao Congresso. Entre elas, está a elevação da idade mínima para a aposentadoria desde que válida para quem nascem a partir de 2001.

A Força Sindical concorda com a elevação da idade mínima para a aposentadoria, um dos pontos mais polêmicos da proposta de reforma em discussão do governo, desde que válida para os nascidos a partir de 2001, que completarão 16 anos no ano que vem. (UOL, 2017b)

Apesar de suas divergências acerca da necessidade da reforma previdenciária, as centrais sindicais fazem mobilizações nacionais conjuntas, considerando a reforma trabalhista proposta pelo governo atual.

#### 4.8.4.2 Reforma trabalhista

A segunda pauta em discussão atualmente, refere-se a reforma trabalhista apresentada pelo atual governo no final de 2016. A reforma apresenta diversos pontos controversos, como a possibilidade de fracionar as férias em três períodos, o trabalho temporário, o trabalho com jornada parcial e a prevalência do acordado entre as entidades sindicais sobre o legislado.

A notícia veiculada pelo site da Globo.com em 22/12/2016, reproduz as opiniões de diversas centrais sindicais acerca do tema, ficando bem clara as diferenças de pautas defendidas.

A Força Sindical acredita que a proposta não apresenta maiores discrepâncias com o que estava sendo negociado com o governo. Enquanto as

demais centrais sindicais demonstraram um receio de que a reforma trabalhista dê ensejo a restrição de direitos trabalhistas.

"No conjunto, está em linha com as **negociações**. Quando trata do **trabalho temporário** e o **trabalho parcial**, são experiências que já estão postas para a sociedade. Conseguimos uma vitória com a retirada do trabalho intermitente da proposta."

"Na questão dos **acordos coletivos** com força de lei, não vemos ameaça de retirada de **direitos** e sobre a criação de comitês nas empresas, é uma medida que pode **democratizar** a relação entre capital e trabalho, fortalece a negociação entre várias partes e aumenta o diálogo", reforça o sindicalista. [Força Sindical]. (GLOBO.COM, 2017b)

Segundo Patah, a discussão de **direitos dos trabalhadores** que exercem jornadas temporárias e parciais é positiva, desde que não seja usada para subtrair direitos dessa categoria. "O texto, da maneira que está proposto, abre uma brecha para que um funcionário receba **abaixo de um salário mínimo**." [UGT] (GLOBO.COM, 2017b)

As duas centrais sindicais que se recusaram a participar das negociações da reforma previdenciária com o governo, tomaram atitudes distintas: A CUT, preferiu não comentar a proposta de reforma trabalhista, enquanto a CTB teceu críticas a proposta.

Para o presidente da regional paulista da **Central de Trabalhadores do Brasil (CTB-SP)**, Onofre Gonçalves, é muito improvável que alterações dessa magnitude passem sem resistência das **entidades de classe**. "Michel Temer só tenta agora aprofundar medidas que foram começadas lá atrás, pelo governo Dilma. A lógica do governo é muito perversa, **cortar direitos** dos trabalhadores enquanto continua leniente com a prática de corrupção." [CTB] (GLOBO.COM, 2017b)

Um ponto da reforma trabalhista não questionado pelas centrais sindicais foi a possibilidade do negociado pelas entidades sindicais prevalecer sobre o legislado.

Este ponto é favorável as pautas trabalhistas defendidas pelas centrais sindicais, tendo em vista que abre margem para cada central sindical orientar os seus sindicatos filiados a negociarem conforme seus planos de lutas.

Recentemente aprovada na Câmara dos Deputados, a reforma trabalhista foi remetida para a apreciação do Senado Federal, sendo incluídos outros pontos polêmicos na referida reforma, tais como: o fim da exigência da homologação das rescisões de trabalho pelos sindicatos e o fim da contribuição sindical compulsória, podendo ser descontado do funcionário somente mediante prévia e expressa autorização, adequando neste quesito, a legislação brasileira as normas da OIT.

No entanto, junto com as discussões das reformas trabalhistas e previdenciárias, o Congresso Nacional regulamentou a terceirização com base em um projeto de lei de 1998, o que não agradou nenhuma das centrais sindicais.

#### 4.8.4.3 Regulamentação da terceirização

No que tange a regulamentação da terceirização, no ano passado o governo pretendia dar continuidade no projeto de lei da Câmara 30/2015 que tramita no Senado Federal.

Neste projeto de lei, seria permitido a terceirização para qualquer atividade; prevê a responsabilidade solidária entre a empresa tomadora e prestadora de serviços, bem como a equiparação salarial do funcionário da empresa com o funcionário terceirizado.

Inicialmente as centrais sindicais divergiam suas posições em relação a este projeto de lei. De um lado a Força Sindical apoiava o projeto de lei e de outro lado a CUT que criticava o projeto de lei. Posteriormente a Força passou a defender alterações no texto do projeto, regulamentando a terceirização apenas para a atividade meio, conforme noticiado pela Gazeta do Povo.

As centrais sindicais reclamam que o projeto, da forma como está, só beneficia as empresas. Alegam que isso significará uma “precarização” nas condições de trabalho, com redução de salário e retirada de benefícios. A maior crítica dos sindicatos é de que o governo Temer quer aproveitar esse momento de fragilidade na economia para passar medidas contrárias aos direitos dos trabalhadores. Para Sérgio Nobre, secretário geral da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o projeto de terceirização que está no Senado é uma “tragédia”. (GAZETA DO POVO, 2017)

No entanto, neste ano de 2017, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4302/1998, que versa sobre a terceirização, e que já havia sido aprovado no Senado Federal, seguindo para a sanção do Presidente da República, o que de fato ocorreu.

Neste outro projeto de lei, foi permitida a terceirização para qualquer atividade da empresa; regulamentada uma responsabilidade subsidiária entre a empresa tomadora e prestadora de serviços e; não foi previsto qualquer tipo de

equiparação salarial entre o funcionário terceirizado e o funcionário da empresa que exerça a mesma função.

Sabendo do trâmite desde projeto na Câmara dos Deputados, as centrais sindicais começaram a atuar antes mesmo da sua votação, com uma reunião com os parlamentares na Câmara dos Deputados no início do mês de março de 2017, conforme noticiado pelo Correio Braziliense.

Queremos sair de lá com ações definidas e com pedido de conversas com os líderes dos partidos e com o presidente da Casa (Rodrigo Maia)", afirmou a secretária de Relações do Trabalho do Diretório Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Graça Costa. Para ela, a votação do 4.302 é um "golpe" contra os trabalhadores. "Nós entendemos como um retrocesso e um absurdo muito grande. Sobretudo, por não ouvir o que o trabalhador tem a dizer", disse. (CORREIO BRAZILIENSE, 2017)

Apesar dos esforços das centrais sindicais, o projeto de lei foi sancionado pelo Presidente da República. Antes mesmo da sanção presidencial, as centrais sindicais se uniram e divulgaram uma nota no dia 23/03/2017 condenando o projeto de lei.

Essa terceirização promove uma reforma trabalhista e sindical. Aumenta a insegurança jurídica, acaba com os direitos trabalhistas, divide as categorias e permite que o setor patronal faça o que bem entender com os sindicatos dos trabalhadores.

O trabalhador ganhará menos, trabalhará mais e ficará exposto a acidentes de trabalho. O governo Temer e o Congresso Nacional atendem somente a interesses da classe empresarial.

As centrais sindicais condenam o projeto da forma que foi aprovado. Seguimos firmes na organização de nossas bases, cobrando a abertura de negociações e a manutenção da proibição de terceirização na atividade fim. (ESTADÃO, 2017)

Com a aprovação e a sanção do projeto de lei sobre a terceirização, as centrais sindicais se reuniram para definir como iriam proceder, ainda que possuam perfis de lutas diferentes.

Na pauta sobre a terceirização, as centrais sindicais se dividem em três grupos distintos: àquelas que defendem uma regulamentação da terceirização, como a CUT, a Força Sindical e a UGT; àquelas que são contra a terceirização, como é o caso da CTB e; as centrais sindicais que não deixaram claro seu posicionamento no seu estatuto ou plano de lutas no que diz respeito a terceirização.

Considerando que a maior parte das centrais deseja uma regulamentação da terceirização, o clamor das centrais sindicais para participarem das discussões

antes da regulamentação do tema, bem como as críticas feitas aos projetos estão condizentes com os seus planos de lutas.

A matéria veiculada pelo site Globo.com em 23/03/2017 demonstra a insatisfação com o projeto de lei aprovado pela Câmara dos Deputados. Abaixo, seguem alguns trechos dos comentários de algumas centrais sindicais.

Num verdadeiro “passa moleque”, o presidente da Câmara não honra o compromisso assumido com as centrais e submete a voto um PL que é, na prática, uma mini-reforma trabalhista regressiva que permite a terceirização de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, atacando todos os seus direitos como férias, 13º Salário, jornada de trabalho, garantias de convenções e acordos coletivos [CUT] (GLOBO.COM, 2017c)

A terceirização conforme permite o PL 4302/98 enfraquece a relação de trabalho e desqualifica o trabalhador, o deixando exposto e sem apoio em caso de demissão ou enfermidade. Pesquisas do Dieese apontam que oito em cada dez acidentes de trabalho ocorrem com terceirizados. Ainda segundo o estudo, neste tipo de relação trabalhista o funcionário recebe cerca de 25% menos e trabalha até três horas a mais que celetistas. Por não ter a cobertura da CLT, cria-se ainda uma relação empresa-empresa e o capital humano é desprezado. Em outras palavras, os únicos beneficiados pela terceirização serão os empregadores, que obterão mais lucros em detrimento do trabalhador [NCST]. (GLOBO.COM, 2017c)

A terceirização adequada, bem conformada, pode ser uma oportunidade de emprego, mas não é o caso. O PL aprovado possibilita a terceirização, inclusive, da atividade-fim, o que precariza assustadoramente as relações trabalhistas. O governo erra, de maneira abominável, se não olhar os dois lados da sociedade e se aperceber que é a grande massa trabalhadora que movimenta o país, e que neste momento encontra-se muito preocupada com mudanças que não os incluem [UGT]. (GLOBO.COM, 2017c)

Também é possível observar que, antes da aprovação do projeto de lei, são citadas as atuações das centrais sindicais que defendem uma regulamentação da terceirização, somente existindo uma atuação conjunta de todas as centrais sindicais após a aprovação do projeto de lei, conforme a notícia abaixo.

A matéria publicada no site da UOL no dia 28/03/2017, com o título “Centrais sindicais prometem parar o Brasil no dia 28 de abril, contra reformas” demonstra como as centrais sindicais, apesar de suas ideologias serem divergentes em alguns pontos, têm a consciência que uma ação coordenada é mais efetiva.

Nesta matéria, ficou definida duas formas de atuação: a paralização geral marcada para o dia 28/04/2017, que depende da adesão dos sindicatos para a deflagração da greve e, as reuniões com os presidentes do Senado Federal e da Câmara dos Deputados.

As Centrais Sindicais estão, decididamente, unidas em defesa dos direitos dos trabalhadores da ativa e aposentados. A reforma da Previdência, a trabalhista e a terceirização da atividade-fim nos unificam e criam forte clamor popular contra a agressão a direitos e conquistas [Ricardo Patah, Presidente da UGT]. (UOL, 2017c)

Conforme o presidente da UGT afirma, as iminentes reformas trabalhistas e previdenciárias, bem como a terceirização da atividade-fim, uniu as centrais sindicais em defesa dos direitos dos trabalhadores.

Ainda que as centrais sindicais possuam plano de lutas diferentes em alguns pontos, como ocorre nas três pautas apresentadas, elas têm consciência que unidas poderão defender os direitos dos trabalhadores de forma mais efetiva, deixando essas divergências pontuais para solucionar posteriormente.

Considerando, ainda, que a discussão sobre os três temas não foi finalizado, poderão surgir novos aspectos nas propostas de reformas trabalhista e previdenciária que causem a aceitação ou não pelas centrais sindicais.

Este seria o caso, por exemplo, da inclusão do fim da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória, ou pela inclusão de novas regulamentações acerca da terceirização na reforma trabalhista como forma de proteger os trabalhadores.

Assim, fica demonstrado que cada central sindical possui um perfil diferente de atuação e de pautas em defesa do trabalhador. É bem verdade que, em muitos casos, as pautas são parecidas divergindo em pequenos aspectos como é o caso dos direitos trabalhistas. Porém em outros casos, as pautas são completamente distintas, não havendo como conciliar as duas pautas, como é o caso das pautas acerca da unicidade e unidade sindical.

No entanto, as centrais sindicais demonstram uma maturidade na hora de solucionar os conflitos que têm entre si. Cada entidade sindical sabe quais as pautas defende e, apesar das demais centrais sindicais terem um posicionamento contrário, por diversas vezes atuam em conjunto em prol dos trabalhadores.

É o caso das mobilizações nacionais, onde todas as pautas apresentadas são reivindicadas em conjunto. Cada central sindical defende seu ponto de vista acerca do tema, mas a mobilização é única, dando uma força maior nas reivindicações por elas pleiteadas.

## 5 CONCLUSÃO

A história sindical demonstra a ligação entre as lutas das classes operárias com a conquista pelos seus direitos trabalhistas. O fato de inicialmente as associações de trabalhadores ser uma conduta penalmente punível e com o passar dos anos passaram a ser toleradas e posteriormente se tornaram um direito do trabalhador demonstra essa ligação.

As conquistas da classe trabalhadora foram tantas que transcenderam as constituições nacionais, com a consequente criação da OIT para regulamentar as práticas trabalhistas mundialmente.

A evolução sindical brasileira inicialmente seguiu os passos da evolução sindical mundial. No entanto, a partir da década de 30, o sistema sindical ficou estagnado no tempo somente conseguindo uma evolução significativa com o advento da Constituição de 1988.

A CF/88 permitiu a aplicação de diversos princípios existentes no Direito Coletivo do Trabalho aos sindicatos brasileiros, principalmente a autonomia sindical frente ao Estado. Porém a norma constitucional manteve algumas características do modelo sindical fascista com a manutenção da unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, o que enseja uma aplicação do princípio da liberdade sindical de forma relativa.

A estrutura sindical atualmente vigente possui os sindicatos na base, as federações e as confederações no topo, sendo que os sindicatos estão divididos de acordo com a atividade econômica do empregador podendo existir apenas um sindicato do mesmo ramo de atividade dentro de um mesmo município.

Com o advento da lei 11.648/08, as centrais sindicais foram legalmente reconhecidas sendo inseridas na estrutura sindical brasileira, ainda que com divergências doutrinárias, acima das confederações.

As centrais sindicais já existiam antes mesmo da referida lei, orientados os sindicatos filiados na execução de suas funções, sejam elas assistências ou negociais. A novidade que o legislador trouxe foi a possibilidade de as centrais sindicais com certificado de representatividade integrarem órgãos colegiados e participarem do rateio da contribuição sindical compulsória. É bem verdade que

essas duas últimas funções são objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade no STF, mas restando três ministros para votar, falta apenas um voto a favor da constitucionalidade da lei.

Diante desse contexto, atualmente existem seis centrais sindicais com o certificado de representatividade expedido pelo MTE, e mais sete centrais sindicais registradas no MTE. Cada uma possui um perfil de atuação que, embora em alguns casos sejam parecidos uns com os outros, não chegam a ser idênticas.

Enquanto as centrais sindicais possuem planos de lutas parecidos nos aspectos trabalhistas, no que tange a estrutura sindical e suas funções, há divergências.

De um lado estão as centrais sindicais filiadas a organizações internacionais que buscam a adequação do sistema sindical brasileiro aos padrões internacionais e, de outro, as centrais sindicais que lutam pela manutenção da estrutura sindical brasileira vigente.

No que tange às funções das centrais sindicais, os seus estatutos inovam ao prever a possibilidade de celebrar contratos coletivos e de ajuizar ações constitucionais como, por exemplo, o mandado de injunção. Tais funções, atualmente, não são aceitas pelo ordenamento jurídico e criticadas por grande parte da doutrina, porém deve-se ter em mente as fases da história sindical: fase da proibição; fase da tolerância e; fase do reconhecimento. Essas fases mostram como os direitos trabalhistas foram conquistados e como serão conquistados.

Por fim, os planos de lutas são percebidos nas pautas recentes promovidas pelo governo. As três pautas selecionadas na pesquisa apresentada no trabalho, mostram a compatibilidade das atuações das centrais sindicais com as pautas que defendem.

Seja na reforma previdenciária, ou na reforma trabalhista ou, ainda, na regulamentação da terceirização as centrais sindicais têm os seus objetivos bem definidos em prol dos trabalhadores e demonstram uma maturidade, tendo em vista as suas frequentes atuações conjuntas, ainda que possuam divergências sobre alguns aspectos.

Ainda que o presente trabalho teve por objetivo permanecer isento de qualquer caráter político, não se pode ignorar que as centrais sindicais atuam ligadas diretamente aos partidos políticos, fazendo uma oposição maior ou menor de acordo com quem está no poder.



A importância das centrais sindicais é tamanha que, para a manutenção dos direitos trabalhistas ou para a conquistas de outros direitos trabalhistas, a atuação das centrais sindicais junto a esfera legislativa e executiva é imprescindível.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Edson Gramuglia. **As Centrais no Sistema de Representação Sindical no Brasil**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Livraria Martins Fontes, 1977.
- BARROS, Alice de Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BARROS, Alice de Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2014.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Editora Método, 2014.
- CGTB. **Princípios e Objetivos da CGTB**. Disponível em: <[www.cgtb.org.br](http://www.cgtb.org.br)>. Acesso em: 09 dez. 2016.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> acesso em 29.out.16
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> acesso em 29.out.16
- CORREIO BRAZILIENSE. **Planalto quer Aprovar Projeto que Permite a Terceirização no Setor Público**. Disponível em: <[http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/03/03/internas\\_economia,577781/planalto-quer-aprovar-projeto-que-permite-a-terceirizacao-no-setor-publico.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/03/03/internas_economia,577781/planalto-quer-aprovar-projeto-que-permite-a-terceirizacao-no-setor-publico.shtml)> Acesso em 14 abr. 2017.
- CSB. **Carta de Princípios**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/carta-de-principios/>>. Acesso em: 25 fev. 2017a.
- CSB. **Estatuto da CSB**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/estatuto/>>. Acesso em: 25 fev. 2017b.
- CSB. **História da CSB**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/conheca-a-csb/>>. Acesso em: 25 fev. 2017c.
- CSB. **Cartilha**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/cartilha/>>. Acesso em: 25 fev. 2017d.
- CSP-CONLUTAS. **Estatuto da CSP-CONLUTAS**. Disponível em: <<http://cspconlutas.org.br/quem-somos/estatuto/>>. Acesso em: 25 fev. 2017a.

CSP-CONLUTAS. **História da CONLUTAS.** Disponível em:  
<<http://cspconlutas.org.br/quem-somos/historia/>>. Acesso em: 25 fev. 2017b.

CTB. **Princípios e Objetivos da CTB.** Disponível em:  
<<http://portalctb.org.br/site/a-ctb-nacional-brasil/principios-e-objetivos>>. Acesso em:  
25 fev. 2017a.

CTB. **Plano de Lutas da CTB.** Disponível em:  
<<http://portalctb.org.br/site/a-ctb-nacional-brasil/plano-de-lutas-da-ctb>>. Acesso em:  
25 fev. 2017b.

CTB. **Estatuto da CTB.** Disponível em:  
<[http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto\\_ctb.pdf](http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto_ctb.pdf)>. Acesso em: 25 fev.  
2017c

CUT. **Estatuto da Central Única dos Trabalhadores.** Disponível em:  
<<http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/5246>>. Acesso em: 24 fev. 2017a.

CUT. **Estratégia e Organização da CUT - Construindo o Futuro.** Disponível em:  
<<http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/992>>. Acesso em: 24 fev. 2017b.

CUT. **Nasce a CUT. Embates na formação de uma central classista, independente e de luta.** Disponível em:  
<<http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/1194>>. Acesso em: 24 fev. 2017c.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15.ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESTADÃO. **Centrais Condenam Aprovação da Terceirização.** Disponível em:  
<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,centrais-condenam-aprovacao-da-terceirizacao-e,70001711626?success=true>> Acesso em 14 abr. 2017.

FORÇA SINDICAL. **Estatuto da Força Sindical.** Disponível em:  
<<http://fsindical.org.br/midias/arquivo/583-estinter.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2017a.

FORÇA SINDICAL. **Resolução do 6º Congresso da Força Sindical.** Disponível em:  
<<http://fsindical.org.br/midias/arquivo/ca7396c353e46d73e61d0dd9ad64d528so.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2017b.

FORÇA SINDICAL. **Participação nos Conselhos.** Disponível em:  
<<http://www.fsindical.org.br/>>. Acesso em: 25 fev. 2017c.

GAZETA DO POVO. **Terceirização Ampla Pode Depender de Decisão do STF.** Disponível em:  
<<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/terceirizacao-ampla-pode-depender-de-decisao-do-stf-3pqs7zla2zfdx5jhkgzd1s1pp>> Acesso em 14 abr. 2017.

GLOBO.COM. **CUT e CTB Recusam Convite de Temer para Discutir Previdência.** Disponível em:

<<http://oglobo.globo.com/brasil/cut-ctb-recusam-convite-de-temer-para-discutir-previ-dencia-19314250>> Acesso em 14 abr. 2017a.

GLOBO.COM. **Força Sindical Aprova Medidas da Reforma Trabalhista.**

Disponível em:

<<http://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2016/12/forca-sindical-aprova-medidas-da-reforma-trabalhista.html>> Acesso em 14 abr. 2017b.

GLOBO.COM. **Veja a Repercussão da Aprovação do Projeto que Permite a Terceirização Irrestrita.** Disponível em:

<<http://g1.globo.com/economia/noticia/veja-a-repercussao-da-aprovacao-do-projeto-que-permite-terceirizacao-irrestrita.ghtml>> Acesso em 14 abr. 2017c.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da Formal Representação à Efetiva Representatividade Sindical: Problemas e Sugestões em Modelo de Unicidade.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. E-book.

LEI 7.783/1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)> acesso em 21.nov.16

LEI 11.648/2008. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)> acesso em 29.out.16

LEI 12.016/2009. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm)>. Acesso em: 25 fev. 2017.

LEI 13.300/2016. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/Lei/L13300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13300.htm). Acesso em: 27 fev. 2017.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas.** 1.ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memórian*), NASCIMENTO, Sônia Mascaro, NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 8.ed. São Paulo: LTr, 2015. E-book.

**NCST. Estatuto da NCST.** Disponível em:  
<[http://www.ncst.org.br/estatuto\\_social\\_05032013.pdf](http://www.ncst.org.br/estatuto_social_05032013.pdf)>. Acesso em: 25 fev. 2013.

**NCST. Manifesto da NCST.** Disponível em:  
<<http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18503>>. Acesso em: 25 fev. 2017a.

**NCST. Carta de Princípios.** Disponível em:  
<<http://www.ncst.org.br/cartaprincipios.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2017b.

**Relação das Centrais Sindicais em 2016.** Disponível em:  
<<http://trabalho.gov.br/noticias/3202-divulgada-relacao-das-centrais-sindicais-certificadas-para-2016>> acesso em 29.out.16

**STF. Suspensão julgamento de ADI sobre destinação de contribuição sindical a centrais.** Disponível em:  
<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=304926>>.  
Acesso em: 25 fev. 2017.

**UGT. Histórico da UGT.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/Historico>>.  
Acesso em: 24 fev. 2017a.

**UGT. Estatuto da UGT.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/Estatuto>>.  
Acesso em: 24 fev. 2017b.

**UGT. Declaração de Princípios.** Disponível em:  
<<http://www.ugt.org.br/upload/docs/DeclaracaodePrincipiosUGT.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2017c.

**UOL. Temer Reúne-se com Centrais Sindicais para Debater Previdência.**  
Disponível em:  
<<http://paranaportal.uol.com.br/politica/temer-reune-se-com-centrais-sindicais-para-debater-previdencia/>> Acesso em 14 abr. 2017a.

**UOL. Em Ato Unificado, Centrais Sindicais se Dividem sobre Reforma da Previdência.** Disponível em:  
<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/08/1803550-em-ato-unificado-centrais-sindicais-se-dividem-sobre-reforma-da-previdencia.shtml>> Acesso em 14 abr. 2017b.

**UOL. Centrais Sindicais Prometem Parar o Brasil no dia 28 de Abril Contra Reformas.** Disponível em:  
<<http://blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2017/03/28/centrais-sindicais-prometem-parar-o-brasil-no-dia-28-de-abril-contra-reformas/>> Acesso em 14 abr. 2017c.