
A ESTRUTURA DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL: DA NECESSIDADE DE UMA REFORMA

TALES MANOEL LIMA VIALÔGO

Mestre em Direito Constitucional pela ITE – Bauru

Especialista em Direito Empresarial com ênfase em Direito do Trabalho pela ITE – Bauru

Professor titular do corpo docente das Faculdades Integradas de Bauru (FIB). Advogado

EDUARDO SEBASTIÃO MESSIAS DUTRA

Acadêmico do curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru (FIB)

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como propósito o estudo do Direito Coletivo do Trabalho, discorrendo sucintamente sobre seus principais aspectos. A pesquisa contempla também as condutas antissindicais e discussão sobre a necessidade de reforma sindical.

Com relação aos princípios, que são fonte extremamente importante em qualquer ramo do Direito, abordaremos os mais debatidos entre a doutrina, bem como os menos citados.

Em seguida passaremos a apresentar a organização do instituto, abordando as particularidades do sindicato, como forma de constituição e registro, natureza jurídica e suas funções. Mencionando também, os demais entes do sistema confederativo, considerados de grau superior, ou seja, as federações, confederações, como também as centrais sindicais não integrantes do referido sistema. E as formas de custeio.

Diante da importância das negociações coletivas, apresentamos também um tópico em separado, demonstrando os tipos de ajustes firmados e as formas com que são pactuados.

Após discorrer sobre a estrutura do sistema, serão abordadas as condutas antissindicais, salientando as diversas formas de manifestação, com ênfase nas condutas praticadas por parte dos entes sindicais e seus dirigentes.

Evidenciaremos a falta de representação do instituto, a acomodação dos órgãos e o problema de gestão. Demonstrar que a contribuição sindical compulsória, que a partir da vigência da denominada reforma trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, tornou-se facultativa, era um grande atrativo, para o enriquecimento ilícito.

E para obtenção dos resultados pretendidos com o referido estudo, utilizaremos como embasamento: na doutrina especializada no assunto, legislação constitucional, infraconstitucional, convenções internacionais e súmulas dos tribunais, artigos e reportagens disponibilizados na rede mundial de computadores e as jurisprudências extraídas de decisões realizadas pelo judiciário brasileiro.

Desta forma, pretende-se demonstrar ao final do trabalho a necessidade de reforma do sindicalismo brasileiro.

2 LIBERDADE SINDICAL

Podemos dizer que a liberdade sindical é a essência dos órgãos sindicais, isto é, seria princípio fundamental a toda organização sindical, regada pela democracia nas relações coletivas de trabalho (BARBOSA GARCIA, 2013).

Na definição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, (BRITO FILHO apud BARBOSA GARCIA, 2013, p.727) liberdade sindical consiste em: “[...] trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade”.

Da mesma forma, trazemos a definição de Sergio Pinto Martins (2016), que diz que liberdade sindical é:

[...] uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação

aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar (MARTINS, 2016, p.1035).

A liberdade sindical é regulada, no âmbito internacional através da convenção nº 87 da OIT (BARBOSA GARCIA, 2013). O Brasil possui vários dispositivos que asseguram a liberdade sindical. Tais como o “caput” do artigo 8º de nossa Constituição (1988), que assegura de forma genérica a liberdade sindical; O inciso I do referido artigo, consagrando a liberdade de fundação sindical, que se entendi como sendo a autonomia do ente sindical, para se constituir da forma e para os fins a que se propõe; O inciso V que reconhece a chamada liberdade sindical individual, que segundo a doutrina se divide em positiva: Que é o direito de associar-se ao sindicato quando quiser, e a negativa: Que se dá pelo direito de retirar-se quando julgar melhor.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO

Como se sabe o Direito do Trabalho possui duas ramificações, o individual e o coletivo, havendo princípios e regras próprias a cada uma delas (DELGADO, 2010).

Quando falamos de Direito Individual, não se pode negar, que a estrutura normativa se constrói com a constatação de disparidade entre os sujeitos da relação jurídica, ou seja, que o empregador possui o domínio, através do poder econômico que detém. Justamente por essa disparidade entre os sujeitos que o direito individual do trabalho se faz tão protetivo, contendo regras e princípios de forma a reequilibrar a relação jurídica vivenciada na relação de emprego (DELGADO, 2010).

Já o Direito Coletivo se faz diferente, pois sua organização se constrói com sujeitos em teoria, equivalentes entre si. Os sujeitos dessa relação são: por um lado os empregadores ou empresas e de outro os trabalhadores, mas neste, são representados por uma entidade sindical. O referido ramo também detém processos, regras e princípios condizentes com suas particularidades (DELGADO, 2010).

Como bem ensina Mauricio Godinho Delgado (2010, p.1212), “os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam”.

Esses princípios podem ser classificados em três grandes grupos, conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2010):

Em primeiro lugar, o rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro. Trata-se de princípio cuja observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico (DELGADO, 2010, p.1213, grifo do autor).

Os princípios que fazem parte deste primeiro rol são: O princípio da Liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical (DELGADO, 2010).

Logo a seguir, destacam-se os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva. São princípios que regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o status, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas (DELGADO, 2010, p.1213, grifo do autor).

Está inserido neste segundo rol o princípio da interferência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e, por fim, o da lealdade e transparência nas negociações coletivas (DELGADO, 2010).

Há, por fim, o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Este grupo de princípios ilumina, em síntese, as relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, através da negociação coletiva, e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho (DELGADO, 2010, p.1213/1214, grifo do autor).

Fazem parte deste último rol os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2010).

3.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O princípio em questão trata de forma geral da liberdade de se associar, e de forma qualificada, a associação do trabalhador ao sindicato. O primeiro não tem relação direta com o Direito do Trabalho, sendo mais amplo, ou seja, constitui garantia fundamental a todo cidadão, conferida através do art. 5º, inciso XVI e XVII de nossa atual CF/1988. No mesmo sentido, confere também, o livre poder de criação e extinção de associações, desde que constituídos para fins pacíficos, conforme art. 5º, inciso XVIII e XIX (RESENDE, 2011)

Por outro lado, a liberdade sindical, constitui direito estritamente voltado ao direito dos trabalhadores, e mais precisamente ao direito coletivo do trabalho. Tal liberdade possui duas faces muito importantes ao trabalhador: a liberdade que ele possui de filiar-se ou não ao sindicato, e no caso do associado, a liberdade de se manter ou se desfilar quando assim desejar (RESENDE, 2011).

Essa afirmação encontra amparo legal no art. 8 “caput” e inciso V, de nossa atual Constituição (1988), discorrendo assim:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
[...]
V - Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
[...] (BRASIL, 1988).

Portanto, podemos dizer de forma objetiva, que são ilícitas quaisquer cláusulas que venham tentar promover sindicalização forçada, ou quaisquer práticas antissindicalistas que importem em discriminação aos trabalhadores sindicalizados e/ou trabalhadores que ocupem cargo de direção de entidades sindicais (RESENDE, 2011).

3.2 Princípio da autonomia sindical

O relevante princípio confere as entidades sindicais, a autonomia para não ter em sua organização a intervenção e interferência do Estado, como também das empresas (RESENDE, 2011).

Nesse sentido, dispõe o art. 8, inciso I da CF/1988, discorrendo assim:

Art. 8º [...]

I - A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Esse princípio garante ampla autonomia, como explica Ricardo Resende (2011):

[...] o princípio garante ao sindicato ampla liberdade de auto-organização, começando por sua criação, passando pela elaboração de seu estatuto, e culminando na sua plena autonomia administrativa, seja na eleição de seus dirigentes, seja na condução das atribuições que lhe são inerentes ou da administração dos recursos financeiros (RESENDE, 2011, p.952).

3.3 Princípio da interferência sindical na normatização coletiva

O importante princípio vem dispor, sobre a indispensável participação nas negociações coletivas, do sindicato que representar os obreiros, para plena validade das referidas negociações, conforme prevê o art. 8, inciso VI de nossa Constituição Federal 1988 (RESENDE, 2011):

Art. 8º [...]

[...]

VI – É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...] (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Na doutrina prevalece entendimento, que a referida necessidade se dá, somente no âmbito dos trabalhadores, pois de um lado a empresa já é vista como ser coletivo por natureza, e de outro podemos observar que nossa Constituição (1988), consagrou o acordo coletivo, que

é um pacto firmado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, não havendo participação do sindicato patronal (RESENDE, 2011).

3.4 Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

O direito do trabalho possui duas ramificações, o individual e o coletivo. O individual é pactuado entre empregador e empregado, dessa forma podemos verificar que há nesse lado da ramificação, flagrante disparidade entre os sujeitos, pois como já elucidado, o empregador é tratado como ente coletivo (DELGADO, 2010).

Mas por outro lado, o coletivo se dá somente entre seres equivalentes, ou seja, seres coletivos, empresas como já explicadas, e sindicatos representando a categoria econômica e profissional (RESENDE, 2011).

Devemos frisar as palavras de Ricardo Resende (2011):

É devido a esta equivalência que não há, no Direito Coletivo do Trabalho, uma desigualdade legislativa tão grande como ocorre no Direito Individual do Trabalho, pois, neste ramo, a lei sempre busca compensar a condição de hipossuficiência do trabalhador (RESENDE, 2011, p.953).

3.5 Princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas

O princípio em análise consagra, assim como em qualquer outro negócio, a lealdade e a boa-fé dos contratantes. Como se trata de pacto, que dará origem a normas jurídicas, a observância desses atributos nas partes, se torna ainda mais relevante, pois como bem pontua Ricardo Resende (2011, 953) “[...] são inválidos os atos de qualquer das partes que se classifiquem como desleais ou obscuros” (RESENDE, 2011).

Em virtude do mencionado princípio não seria válida, por exemplo, a greve em período de vigência de Norma Coletiva, haja vista a pacificação já trazida pela referida Norma. No entanto, se ocorrer substancial mudança nas condições ora pactuadas, estaríamos diante de uma exceção a esse preceito (DELGADO, 2010).

3.6 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

Esse princípio resulta de uma das mais valiosas prerrogativas que dispõe os entes sindicais, ou seja, o poder de firmarem pactos com forma de normas jurídicas, de criar direitos e deveres através de cláusulas de convenções ou acordos coletivos, que irão beneficiar todos os integrantes da categoria, no caso de convenção, e todos os integrantes do pacto no caso do acordo (RESENDE, 2011).

Neste contexto, reafirmamos a relevância dessa prerrogativa, que é nosso ordenamento jurídico é tratada também como uma das fontes formais do Direito do Trabalho (RESENDE, 2011).

3.7 Princípio da adequação setorial negociada

O princípio ora em comento vem tratar dos limites a serem negociados na norma coletiva, ou seja, das hipóteses que a norma coletiva poderá ser flexibilizada frente à legislação trabalhista já existente (RESENDE, 2011).

Esse princípio tem como grande defensor Maurício Godinho Delgado, que dispõe sobre os critérios para tal flexibilização:

São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, 2010, p.1229, grifo nosso e grifo do autor)

Nesse contexto, as parcelas que Delgado cita, como sendo de indisponibilidade relativa, advêm das parcelas já expressamente consideradas na legislação, como por exemplo, os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º de nossa Constituição 1988 (DELGADO, 2010).

Por outro lado, seriam parcelas de indisponibilidade absoluta, as normas de direitos considerados impedidos de serem reduzidos ou revogados, inclusive por negociação coletiva, como por exemplo, normas de segurança e saúde do trabalhador (DELGADO, 2010).

O aludido autor cita também, uma espécie de conjunto de direitos trabalhistas, o qual denomina como patamar civilizatório mínimo, como sendo formado por três grupos de normas que não poderiam ser negociadas, como assim descreve:

a) normas constitucionais (ressalvadas as exceções expressas, como no art. 7º, VI, XIII e XIV);
normas internacionais integradas ao direito interno;
normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador (as normas relativas à saúde e segurança do trabalhador, por exemplo) (DELGADO, 2010, p.1230 apud RESENDE, 2011, p.955).

4 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

4.1 Definição de sindicato

No campo legislativo não à claramente a definição do que seja sindicato, todavia a CLT esclarece em seu artigo 511 que:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1943)

Já no campo doutrinário, muitos autores trazem tal definição, como por exemplo, a de Amauri Mascaro Nascimento (2003), que define simplesmente como sendo: (2003, p.553) “[...] uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho”, já Sérgio Pinto Martins (2014) traz uma definição um pouco mais ampla, definindo como sendo (2014, p.250) “[...] a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria, José Carlos Arouca (2014, p.13) e Renato Saraiva (2011, p.363) trazem definições bem semelhante à de Sergio Pinto Martins, entretanto Renato Saraiva complementa que tais defesas incluiriam tanto questões administrativas como também judiciais.

Como podemos observar, encontramos na doutrina muito facilmente tal definição, tendo inclusive um consenso entre a maioria dos autores sobre o que seria sindicato.

No entanto, vale destacar os esclarecimentos sobre o tema, de Octávio Bueno Magano (1993, p.97) “que não se trata de agrupamento, mas de associação, pois o primeiro está inserido no âmbito de categoria sociológica e não jurídica”, e de Sergio Pinto Martins (2016) que ensina que essas pessoas deverão exercer atividade econômica (empregadores) ou profissional (empregados ou profissionais liberais), mostrando, por exemplo, que a reunião de estudantes num diretório não pode ser considerada sindicato (MARTINS, 2016).

Em nosso modelo sindical, o sindicato frente aos outros entes, é considerado em nível de primeiro grau, ou também chamado de grau inferior (HINZ, 2009).

4.2 Natureza jurídica

Quando vamos explicar a definição da natureza jurídica do sindicato, de forma geral, esbarramos em três teorias: A primeira definindo como pessoa jurídica de direito público; a segunda que o define como pessoa jurídica de direito privado, e a terceira definindo como pessoa jurídica de direito social. No entanto, para se determinar a natureza jurídica do sindicato corretamente, devemos observar o direito positivo do referido país, ou seja, o tratamento que este deu ao assunto, onde assim se verificará se ele incorporou ou não em sua esfera, tal organização (NASCIMENTO, 2003).

Como explica Amauri Mascaro Nascimento (2003):

Há países que fizeram do sindicato pessoa jurídica de direito público, em detrimento da sua autonomia e com o objetivo de incorporá-lo na esfera do Estado. Em outros, na maioria, o sindicato age como pessoa jurídica de direito privado, sem maiores interferências estatais. (NASCIMENTO, 2003, p.553)

No Brasil, até a emenda constitucional nº 01 de 1969, o sindicato se enquadrava na segunda teoria, ou seja, tendo natureza jurídica de direito público, pois exercia funções

delegadas pelo Estado. Todavia, com a entrada da atual Constituição, em 1988, que trouxe em seu artigo 8º, inciso I, proibição expressa, discorrendo da seguinte maneira:

I - A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. (BRASIL, 1988)

O sindicato enfim, obteve o reconhecimento de sua autonomia, e neste momento o Brasil passava a fazer parte dos países que adotaram a primeira teoria, ou seja, seus sindicatos passaram a possuir natureza jurídica de pessoa jurídica de direito privado, uma vez que não havia mais há possibilidade de nele haver interferências pelo Estado, por decorrência da proibição de tal legislação (SARAIVA, 2011).

4.3 Funções do sindicato

Neste tópico iremos abordar as funções do sindicato, que, seja por força da lei, seja por força de seus estatutos, tem a missão de salvaguardar e de sempre pleitear melhores condições de trabalho e de vida social a seus representados (MARTINEZ, 2011).

O sindicato possui diversas funções, dentre elas: a função negocial, a econômica, de arrecadação, a assistencial e a função de representação (MARTINS, 2016).

Iniciaremos pela função negocial, que decorre do poder que possuem as entidades sindicais, de firmarem contratos coletivos de trabalho, isto é, os denominados acordos e as convenções coletivas, que depois de firmados irão refletir e disciplinar todos os contratos individuais da categoria representada. Necessitamos destacar que na participação em tal negociação, o sindicato, quando existir, terá prioridade sobre a federação, e a federação sobre a confederação. Ponto importante também, é que as Centrais Sindicais não dispõem dessa função, e, por conseguinte não participam deste tipo de negociação (NASCIMENTO, 2003).

Firmados estes contratos, podemos dizer que a partir daí, há um regramento complementar para os contratos individuais de trabalho ou como bem explana Amauri

Mascaro Nascimento (2003, p.964) forma-se: “[...] **um direito do trabalho paralegal, para complementar as normas fundamentais fixadas pelo Estado através das leis e para cobrir as lacunas ou dispor de forma favorável ao trabalhador, acima das vantagens que o Estado fixa como mínimas**”. Em nosso regramento esses contratos de trabalho, encontram amparo no artigo 7º, inciso XXVI da CF/1988 e definição no artigo 611 da CLT.

Examinaremos agora a função econômica, que se perfaz quando o sindicato exerce efetivamente a atividade econômica, se arrisca em investimentos, participa como acionista em empresas, detém o controle de empresas, como acontece, por exemplo, nos Estados Unidos, onde grandes sindicatos são acionistas de empresas, bem como na Alemanha onde a Central Sindical DGB Bildungswerk tem o controle de um dos bancos mais importantes do país (MARTINS, 2016).

No entanto, vale destacar que o artigo 534 da CLT veda aos sindicatos brasileiros o exercício, direto ou indiretamente da referida função. Devemos destacar também, que o impedimento elucidado anteriormente não constitui intervenção nos órgãos sindicais, vedada por nossa CF/1988, e que o dispositivo em menção encontra-se em pleno vigor, com explica Sergio Pinto Martins (2014):

O referido artigo permanece em vigor com a Constituição de 1988, pois é vedada a interferência do Poder Executivo no sindicato, e não da lei, ao impedir o exercício de atividade econômica, que não é a finalidade do sindicato, mas, sim, representar a categoria, negociar para que sejam feitas normas coletivas etc. (MARTINS, 2014, p.259)

No mesmo sentido se posiciona Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2011):

Isso não significa interferência do Poder Público no ente sindical, mas uma previsão que explicita a impossibilidade de atividade econômica, em sentido estrito, ser exercida por ente sindical, justamente por que este não é empresa, não possuindo finalidade lucrativa, nem tendo por atribuição a produção e circulação de bens e serviços no mercado. (MARTINEZ, 2011, p.766)

A função denominada como arrecadação, confere ao sindicato, competência para arrecadar determinadas importâncias, as quais resultam em suas principais receitas (NASCIMENTO, 2003).

Neste sentido o referido órgão possui: a contribuição sindical, outrora também chamada de imposto sindical, que até a entrada da Lei nº 13.467/17, possuía recolhimento em caráter compulsório, a mensalidade cobrada única e exclusivamente dos integrantes da categoria representada, que se associarem a entidade, sendo esta, prevista nos estatutos da organização; a taxa assistencial fixada em negociações coletivas, e materializadas por meio dos acordos e convenções coletivas do trabalho ou ainda em sentenças normativas proferidas pelos tribunais do trabalho; e a contribuição confederativa aprovada em Assembleia, que servirá conforme dispõe o art. 8º, IV da CF/1988, para custeio do sistema confederativo da representação sindical (NASCIMENTO, 2003).

Passaremos neste instante a comentar sobre a função assistencial, que consiste em disponibilizar determinadas prestações de serviços, como atividades educacionais, serviços médicos, jurídicos dentre outros, aos integrantes da categoria representada que, se tornarem associados ou não (DELGADO, 2010).

Todavia, devemos destacar que há casos em que alguns dos referidos serviços, terão sua extensão de atuação limitada somente aos integrantes da classe que se associarem a entidade. Porém em outros casos terá forma extensiva, isto é atendendo a todos os integrantes da categoria representada pela organização sindical. Como era o caso da assistência prestada pelo sindicato em rescisões de contrato de trabalho, dos empregados com mais de um ano de vínculo de emprego ao mesmo empregador, que tinha previsão no §1º do art. 477 da CLT, atualmente revogado pela Reforma Trabalhista de 2017 (DELGADO, 2010).

Por fim, temos a função da representação, que possui previsão legal na alínea “a” do art. 513 da CLT, esta função está ligada á defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, conforme explica Sergio Pinto Martins (2016, p.1097): “[...] se verifica a

prerrogativa do sindicato de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou **profissão exercida**". Já que em regra a missão do sindicato é a de representar a categoria e não somente os que se associarem a entidade (MARTINS, 2016).

Neste sentido também podemos citar o inciso III do art. 8º da CF/1988, o qual trata da substituição processual, por parte do sindicato, isto é, a legitimidade extraordinária que têm estas entidades, para figurar na defesa dos interesses e direitos dos integrantes da categoria. Em relação a este inciso Sergio Pinto Martins se posiciona com entendimento de que, o referido dispositivo não se trata de legitimidade extraordinária, mas sim de legitimidade ordinária, no entanto o STF já se pronunciou, com entendimento de que o inciso III do art. 8º da CF/1988, trata-se de substituição processual (BARBOSA GARCIA, 2011).

4.4 Unicidade sindical

A estrutura de sindicato único já era adotada em 1931, com a Lei Sindical trazida pelo decreto nº 19.770, dispondo que só seria admitido o sindicato que reunisse a maior quantidade de filiados. Tal imposição foi adotada também com a entrada em vigor do decreto 1.402 na vigência da Constituição de 1937, porém, com um molde mais corporativista, que no **artigo 6º determinava que: "não seria reconhecido mais de um sindicato para cada profissão"**. O mesmo entendimento foi seguido também pela CLT, que em seu artigo 516 discorreu assim: **"Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial"** (AROUCA, 2014).

As Constituições de 1946 e de 1967 e sua emenda de 1969 limitaram-se apenas a assegurar a liberdade sindical, deixando a cargo do legislador ordinário, optar pela estrutura de unicidade sindical ou não (AROUCA, 2014).

Já nossa atual Constituição (1988), voltou a optar expressamente pela unicidade sindical, ou seja, a estrutura de sindicato único, porém diferente das demais constituições que tivemos, deu total autonomia aos sindicatos, não havendo mais intervenções como já explicado anteriormente (AROUCA, 2014).

De acordo com o atual sistema sindical, consagrado no artigo 8º, inciso II de nossa constituição, não será aceito a criação de mais de um sindicato representativo, em uma mesma base territorial, tanto para os empregados (profissionais) como também no caso dos empregadores ou empresas (econômicos), tanto na esfera de primeiro grau, como nas demais esferas sindicais, consagrando assim a unicidade por base territorial (MARTINS, 2014).

4.5 Unidade sindical

O sistema de unidade sindical também possui atributo de sindicato único, como a unicidade sindical, porém esta, mantém a referida estrutura por determinação da legislação, o que não acontece a aquela, que decorre de mera vontade de seus integrantes (MARTINS, 2014).

O que acontece na unidade sindical é uma espécie de reflexão por parte dos representados, observando a atuação das entidades, e por livre e espontânea vontade, manifesta e elege a entidade sindical que para eles, melhor representou a defesa de seus interesses. Podendo assim dizer, que isso nada mais é que o reconhecimento por parte dos empregados e empresas ao sindicato que atuou incansavelmente na defesa dos interesses da respectiva classe (SARAIVA, 2010).

Como exemplo de países adotantes do referido sistema, temos a Inglaterra e a Suécia (MARTINS, 2014).

4.6 Pluralidade sindical

Existe pluralidade sindical, quando a estrutura sindical adotada pelo Estado, permite a criação de mais de uma organização sindical representante de uma mesma categoria, tanto para os empregados quanto aos empregadores, em uma mesma base territorial (MARTINS, 2016).

O Brasil por duas vezes adotou a pluralidade sindical, a primeira conforme ensina o mestre Evaristo de Moraes Filho, adotava a pluralidade sindical no regime do decreto 1.637 de 1907 (MORAES apud MARTINEZ, 2011). E a segunda na vigência de nossa Constituição de 1934, a qual trouxe em seu texto, mais precisamente no artigo 120 “que a lei asseguraria a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. A lei que tratou sobre o tema foi o decreto nº 24.694 de 12 de julho de 1934, contudo a pluralidade permitida por tal legislação não seria plena, pois exigia na constituição dos sindicatos de empregados, uma quantidade mínima de um terço de trabalhadores de uma mesma profissão da referida localidade. Vemos que a referida norma realmente permitia mais de um sindicato, porém de outro lado também restringia a quantidade que poderia existir (MARTINEZ, 2011).

Em se tratando de pluralidade sindical, não podemos deixar de mencionar também a convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, embora não estabelecendo diretamente o pluralismo sindical, orienta que o sistema de estrutura sindical adotado pelos países que a ratificaram, possibilite aos empregadores e trabalhadores, se assim desejarem, a constituição de outro(s) sindicato(s) da mesma categoria, na mesma base territorial do já existente. Ressaltando que tal convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil (SARAIVA, 2011).

4.7 Criação e registro de sindicato

O procedimento para criação e registro dos sindicatos, teve ao longo de nossas constituições formas diversas no seu processo, como a exigida pelo decreto nº 1.237 de 1907, que determinava a necessidade de simples depósito no cartório de registro de hipotecas do distrito para sua respectiva constituição; Como também o procedimento adotado pelo decreto

nº 19.770 de 1931, o qual determinava compulsoriamente o registro e a aprovação de seus estatutos por parte do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para que se pudesse adquirir a personalidade jurídica (MARTINS, 2016).

Já nossa atual Constituição (1988), optou por proibir expressamente ao Estado a exigência de autorização para se constituir, bem como qualquer interferência ou intervenção nas organizações sindicais. Consagrando tal entendimento no artigo 8º, inciso I do referido texto legal. Ocorre, todavia, que tal inciso também discorre que: as referidas proibições ficam ressalvadas quando se fala no registro dessas organizações. Pois mesmo com toda autonomia despendida para se organizar, os órgãos sindicais devem seguir certos procedimentos, que no caso nada mais são, que mera verificação dos pressupostos legais, não havendo por ele, Estado, nenhuma discricionariedade sobre autorização ou reconhecimento (SARAIVA, 2011).

Neste sentido, temos que os órgãos sindicais precisam passar por duas formas de **registro, conforme explica Renato Saraiva (2011, p.365, grifo do autor) o “Registro no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, conferindo ao sindicato a chamada personalidade jurídica”; e também o Renato Saraiva (2011, p.365, grifo do autor) “Registro no Ministério do Trabalho, conferindo ao sindicato a chamada personalidade sindical, por intermédio do competente registro sindical”.**

Necessitamos destacar, que para que a entidade sindical se promova como tal, necessariamente deverá registra-se seguindo os dois procedimentos, pois se somente se registrar no cartório não irá adquirir sua personalidade sindical (SARAIVA, 2011).

Todavia, temos também que salientar como brevemente fizemos acima, que o referido registro realizado junto ao Ministério do Trabalho, que é atualmente o responsável pelo cadastro nacional das entidades sindicais, se trata de procedimento adotado para fins cadastrais e de verificação de sindicato único, ou seja, para que se mantenha o sistema da Unicidade Sindical, consagrada em nossa carta magna (CF/1988 art. 8º, II), pois através desta pesquisa, o referido órgão irá ter a certeza, se o estabelecimento sindical é realmente o único

para a categoria solicitada, na base territorial requisitada. Pois caso não preencha esse requisito não estará apto a receber tal registro (SARAIVA, 2011).

O pedido de registro pela entidade sindical deverá ser encaminhado ao secretário das relações de trabalho, que irá tornar conhecido a todos publicando no diário oficial, para que no prazo de 30 dias possa ser impugnado por outra entidade sindical. Não havendo tal impugnação, à entidade solicitante receberá o referido registro, entretanto caso haja impugnação por outra entidade, o Ministério do Trabalho não procederá ao registro, aguardando resolução do conflito, que poderá se dar de forma conciliatória ou judicial. (SARAIVA, 2011).

4.8 Enquadramento sindical

Com a entrada em vigor do decreto-lei nº 1.402/39, o qual disciplinou a organização sindical da época, tornou-se necessário a elaboração pelo órgão do Ministério do Trabalho, de um levantamento de todos os enquadramentos sindicais. O referido mapa foi realizado a partir da aprovação do quadro de atividades e profissões, pelo decreto-lei nº 2.381 de 1940, que serviu também para o registro das associações profissionais e o enquadramento sindical, bem como sobre a constituição dos sindicatos e associações sindicais de grau superior da mencionada época (MARTINS, 2016).

Posteriormente o enquadramento sindical foi disciplinado pela CLT, nos artigos 570 a 577, sendo este último o que se referiu ao quadro de atividades e profissões, que tem classificação realizada por grupos e que enumera as categorias econômicas e profissionais (MARTINS, 2016).

Antes da vigência de nossa atual Constituição (1988), para tal enquadramento o Ministério do Trabalho possuía um setor específico, denominado de Comissão de Enquadramento Sindical, que fazia a verificação da existência do sindicato, através de

consulta, e também a resolução de todas as dúvidas e controvérsias concernentes à organização sindical (MARTINS, 2016).

Todavia, com a entrada de nossa atual Carta Magna, que impediu a possibilidade de exigência de autorização, intervenção e interferência por parte do Estado, não havia mais a necessidade da citada comissão. Com isso revogou-se os artigos da CLT que tratavam sobre o enquadramento e a referida comissão. Porém, destacamos que a nossa atual Constituição recepcionou o sistema confederativo e a organização sindical anterior, sendo assim permanece em vigor o quadro do artigo 577 da CLT (MARTINS, 2016).

Atualmente o enquadramento sindical é realizado seguindo a regra da atividade preponderante da empresa ou do empregador, atendendo a regra do § 1º do artigo 581, isto é, se a empresa tem como atividade principal a metalurgia, seu enquadramento será feito junto ao sindicato dos metalúrgicos. Da mesma forma o recolhimento da contribuição sindical, onde empregado e empregador se recolherem, irão fazê-lo observando a referida regra, bem como orientar-se sobre todos os deveres, direitos e benefícios (MARTINS, 2016).

Cabe uma observação quanto ao enquadramento dos grupos, os quais possuem diversas empresas, que neste caso, deverão observar a atividade preponderante individualmente, ou seja, de cada empresa, e não levando em conta a atividade preponderante do grupo em si (MARTINS, 2016).

4.9 Entidades de grau superior

A estrutura sindical de nosso país é composta por sindicato, federação, confederação e centrais sindicais, esta última, reconhecida a partir da lei 11.648 de 2008 (SARAIVA, 2011). É necessário salientar, que na atual organização sindical, não existe hierarquia ou subordinação entre os referidos entes (HINZ, 2009).

4.9.1 Federações

Em nosso modelo sindical as federações são consideradas como ente de grau superior, e são organizadas geralmente nos Estados-membros. Para sua organização há necessidade de observância do artigo 534 da CLT, o qual dispõe que a federação não poderá se organizar em número inferior a 5 (cinco) sindicatos filiados, que deverá também representar a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Cabe a estes entes, a função de coordenar atividades de seus filiados (HINZ, 2009).

As federações acumulam outro papel, isto é, a função de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho, encargo este embasado nos artigos 611, §2º e 617, §1º da CLT, no entanto este ofício se dá somente residualmente, ou seja, apenas quando não existir sindicato representativo da categoria em determinada base territorial, podendo ser a cargo dos empregados ou dos empregadores (HINZ, 2009).

Tem-se nas federações a mesma natureza jurídica dos sindicatos, ou seja, a de pessoa jurídica de direito privado. Lembrando que, diferente destes, que possuem como filiados empregados ou empregadores, nas federações somente porão se filiar os sindicatos (HINZ, 2009).

No estado de São Paulo, atualmente existem varias federações, onde podemos citar somente a título de exemplo, como representante da classe dos empregadores (econômica) a FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, que possui atualmente segundo site oficial, 131 sindicatos filiados; e como representante da classe dos empregados (profissional) a FETIASP – Federação dos trabalhadores nas indústrias de alimentação do Estado de São Paulo, que possui atualmente segundo site oficial, 55 sindicatos filiados.

4.9.2 Confederações

As confederações também são consideradas como de grau superior em nossa composição sindical, no entanto, estas são organizadas geralmente em âmbito nacional, e

obrigatoriamente manterão sua sede na capital da república, conforme dispõe o artigo 535, “caput” 2º parte, da CLT, que na atualidade seria a cidade de Brasília/DF. (HINZ, 2009).

Na organização de uma confederação é necessária a observância do artigo 535 da CLT, o qual dispõe que a confederação deverá se organizar em um número mínimo de 3 (três) federações filiadas. As quais serão formadas por ramo de atividade, ou seja, indústria, comércio, transportes etc., e que quase sempre coordenarão atividades das entidades de grau inferior (MARTINS, 2016).

Assim como as federações, as confederações também acumulam a função de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho, encargo este, também previsto nos artigos 611, §2º e 617, §1º da CLT, no entanto este ofício como no caso das federações, se dá somente residualmente, ou seja, apenas quando não existir sindicato e federação representativa da categoria em determinada base territorial, podendo ser no campo dos empregados ou dos empregadores. Além das já citadas funções, a confederação possui uma particularidade frente aos outros entes sindicais, pois possui legitimidade para impetrar Ação Direta de Inconstitucionalidade, conforme artigo 103, inciso IX da CF/1988, sendo tal função exclusiva da referida entidade (HINZ, 2009).

Tem-se nas confederações a mesma natureza jurídica dos sindicatos, ou seja, a de pessoa jurídica de direito privado. Lembrando que diferentes destes, que possuem como filiados empregados ou empregadores, e também das federações que possuem como filiados somente sindicatos, nas confederações somente poderão se filiar as federações (HINZ, 2009).

Em nosso país, atualmente existem várias confederações, onde podemos citar somente a título de exemplo, como representante da classe dos empregadores (econômica), a CNI - Confederação Nacional da Indústria, que possui atualmente segundo site oficial, 27 federações filiadas; e como representante da classe dos empregados (profissional), a CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, que possui atualmente segundo site oficial, 39 federações filiadas.

4.9.3 Centrais sindicais

Temos por fim as Centrais Sindicais, que são consideradas como órgão de cúpula, intercategorias, que atuam em âmbito nacional, tendo como atribuição e prerrogativa principal a coordenação e representação dos trabalhadores através dos demais órgãos filiados a ela (MARTINS, 2014).

Antes de 2008 as centrais sindicais não possuíam regulamentação propriamente dita, não possuindo também natureza de ente sindical. Todavia nosso ordenamento jurídico já possuía legislações que admitia sua existência. Como é o caso da Lei 8.036/1990, art. 3º, §3º que dispõe sobre o Conselho Curador do FGTS; a Lei 7.998/1990, art. 18, §3º que institui o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e a lei 8.213/1991, art. 3º, §2º instituidora do Conselho Nacional de Previdência Social (BARBOSA GARCIA, 2013).

Em 2008, porém, entra em vigor no dia 31 de março a Lei 11.648, que dispõe e regulamenta as centrais sindicais, alterando também a consolidação das leis do trabalho (SARAIVA, 2011).

A referida lei normatiza dentre outras coisas, as atribuições e prerrogativas das centrais sindicais, previstas no artigo 1º, que discorreu sobre o assunto da seguinte maneira:

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 (BRASIL, 2008).

Do mesmo modo, normatizou os requisitos para que a entidade possa gozar das prerrogativas do inciso II, acima mencionado, que estão elencados no artigo 2º, que especificou o assunto da seguinte maneira:

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 (BRASIL, 2008).

Como também, sua participação no rateio da contribuição denominada como contribuição sindical. O dispositivo apresentado regulamenta este item, alterando o artigo 589 da CLT, que a partir daí passou a dispor assim:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho.

II - Para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria (BRASIL, 2008, grifo nosso).

As centrais sindicais, também apresentam natureza jurídica de direito privado. Assim sua constituição é realizada por meio do registro de seus atos constitutivos através do Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, conferindo-lhe o título de associação civil (BARBOSA GARCIA, 2013).

Já explanamos que uma das atribuições e prerrogativas basilares de todas as centrais, é a de coordenar os demais órgãos filiados a ela, onde em conjunto irão pleitear melhores

condições de trabalho. Neste sentido determina o artigo 1º, inciso I da lei regulamentar. Entretanto, tal entendimento não se pode dar ao inciso II, pois somente irá gozar dos privilégios do referido inciso, as Centrais que preencherem os requisitos exigidos pela lei, os quais estão previstos como já exposto no artigo 2º (BARBOSA GARCIA, 2013).

A verificação e confirmação de preenchimento dos requisitos, que irá conferir a organização poder de usufruir da liberdade que dispõe o inciso II do artigo 1º, é de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, que somente irá confrontar a representação existente da referida entidade, com a exigência do texto da Lei, não podendo haver nenhum ato de discricionariedade, isto é, não cabendo a ele a liberdade de decidir, se deve ou não, outorgar a entidade tais prerrogativas quando preenchido os referidos requisitos (MARTINS, 2016).

Existem atualmente centrais sindicais representando uma só categoria, como também representando categorias diversas, por esse motivo, as referidas organizações são consideradas como intercategorias ou supracategorias, isto é, entes que contam com filiados de categorias diversas, não exercendo assim a mesma representação dos demais órgãos sindicais: sindicatos, federações e as confederações, os quais representam somente uma categoria. Por esse motivo, se entende que as centrais não estão inseridas no impedimento da Unicidade Sindical, previsto no inciso II do artigo 8º da CF/1988, o qual prevê obrigatoriedade de sindicato único, representando somente uma categoria em determinada base territorial (BARBOSA GARCIA, 2013).

Podemos observar que as Centrais Sindicais exercem um grande papel para a categoria dos trabalhadores filiados a ela. Salientamos, porém que o mesmo não se tem no âmbito da categoria dos empregadores (econômica), pois não existem centrais representando tais categorias. A razão pela inexistência foi exposta no FNT, onde foi explicado que a classe simplesmente não possuía o interesse em se organizar através de Centrais Sindicais (AROUCA, 2014).

4.10 Custeio do sistema sindical

O sindicato pode auferir rendimentos de diversas maneiras, porém suas principais receitas resultam da contribuição sindical, anteriormente chamada de imposto sindical, da contribuição confederativa, contribuição assistencial e das mensalidades recebidas de seus associados (MARTINS, 2014).

A contribuição sindical está disciplinada na parte final do inciso IV do art. 8º de nossa atual Carta Magna (1988), e nos arts. 578 a 610 da CLT, onde seu recolhimento era de caráter compulsório, até a vigência da Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, ou seja, era irrelevante a vontade do obreiro ou da empresa em contribuir e que agora dependerá de autorização para ser descontada conforme art. 582 da CLT (SARAIVA, 2010).

O art. 580 da CLT dispõe como deverá ser o seu recolhimento:

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II - Para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical [...];

III - Para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva (BRASIL, 1943, grifo nosso).

E será partilhada dentre as entidades do sistema confederativo, bem como também as centrais sindicais que preencherem os requisitos exigidos pela lei, observando o disposto no artigo 589 da CLT.

A contribuição confederativa tem previsão no inciso IV do art. 8º primeira parte, que dispõe assim:

IV – 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 [...] (BRASIL, 1988).

A contribuição confederativa nunca possuiu caráter tributário, conforme explica Sérgio Pinto Martins (2014):

Não se enquadra a contribuição em comentário na definição do artigo 149 da Constituição, pois não é a União que irá instituí-la, mas, sim, a Assembleia-Geral do sindicato. De outro lado, o inciso IV do artigo 8º da Constituição não está incluído no capítulo da Lei Maior que versa sobre o sistema tributário nacional, porém no capítulo que trata dos direitos sociais. Verifica-se, assim, que a contribuição confederativa não será instituída pela União, não sendo, portanto, uma contribuição social, espécie do gênero tributo. O STF já entendeu que a contribuição confederativa não tem natureza tributária [...] (MARTINS, 2014, p.264).

Como já mencionado a aludida contribuição tem como finalidade custear o sistema confederativo, do qual fazem parte o Sindicato, a Federação e a Confederação, podendo ser instituída tanto para os empregados, como também para os empregadores (SARAIVA, 2010).

Vale frisar, que a prerrogativa de fixar a referida contribuição em Assembleia-Geral, será sempre incumbida ao sindicato, pois inexistente Assembleia-Geral nos demais entes confederativos (MARTINS, 2014).

Com relação à forma de arrecadação da referida colaboração, no âmbito dos empregados, disciplina a CLT em seu art. 545 (primeira parte), impondo ao empregador o encargo de descontar do pagamento mensal de seus funcionários a importância fixada em assembleia pelo sindicato (MARTINS, 2016).

Todavia, há possibilidade de oposição do trabalhador e do empregador a esta cobrança. O referido tema já foi alvo de discussões na doutrina, como também de questionamentos nos tribunais, sobre haver ou não, possibilidade de recusa do aludido desconto por parte dos empregados não associados ao sindicato. No entanto, a oposição não pode ser prejudicada como ensina Sérgio Pinto Martins (2016):

Não permitir que o trabalhador, ou até mesmo o empregador, se oponha ao desconto da contribuição confederativa implicaria a filiação obrigatória daqueles sujeitos ao sindicato, quando o inciso V do art. 8º da Constituição dispõe que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Nesse caso, estar-se-ia impondo uma contribuição a uma pessoa que não deseja se associar ao sindicato. (MARTINS, 2016, p.1118)

Neste sentido já se posicionou o STF através da súmula vinculante nº 40, que dispôs da seguinte maneira: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

Como também o TST em seu precedente nº 119, onde esclareceu que:

[...] É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (BRASIL, 1998)

Já a contribuição assistencial, que recebe inúmeras outras denominações, como: taxa assistencial, contribuição de solidariedade, taxa de reversão, contribuição de fortalecimento sindical, taxa de reforço sindical ou ainda desconto assistencial, encontra amparo legal na alínea “e” do art. 513 da CLT (MARTINS, 2016).

É efetuada à entidade sindical como forma de retribuição a duas de suas funções: função negocial, nesta função a retribuição se dá em virtude de todos os esforços despendidos, quando de sua participação em negociações coletivas, pleiteando melhores condições de trabalho para seus representados, bem como a todas as despesas ali empregadas; função assistencial, neste caso a citada contribuição, tem somente o intuito de custearas despesas obtidas por determinados programas assistenciais, que a entidade disponibiliza a todos os integrantes da classe (MARTINEZ, 2011).

A contribuição assistencial também não possui caráter tributário, como explica Sérgio Pinto Martins (2016):

A contribuição assistencial não tem natureza tributária, pois não é destinada ao Estado, nem é exercida atividade administrativa plenamente vinculada (art. 3º do CTN), por meio dos lançamentos visando a sua cobrança.

É um desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsório, que seria proveniente de lei. A contribuição decorre da autonomia da vontade dos contratantes ao pactuarem o desconto pertinente na norma coletiva, embora a referida contribuição também possa ser estabelecida em sentença normativa. (MARTINS, 2016, p.1120)

Desta maneira, a aludida contribuição possui como fonte as negociações coletivas e, por conseguinte, encontra-se prevista nas convenções e acordos de trabalho, como também nas sentenças normativas, também conhecidas como dissídios coletivos (MARTINEZ, 2011).

No âmbito dos trabalhadores, a referida colaboração, em regra segue a mesma forma de arrecadação da contribuição confederativa, isto é, via desconto em folha de pagamento (MARTINS, 2016).

Quanto à oposição, como já mencionado na contribuição confederativa, não se pode impedir que trabalhadores não associados, oponham-se a referida cobrança, e neste sentido invocamos os ensinamentos de Sergio Pinto Martins (2016):

Não se permitindo que o trabalhador se oponha ao desconto da contribuição assistencial, há uma forma indireta de obrigar o obreiro a se filiar ao sindicato quando o inciso V do art. 8º da Lei Maior dispõe que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. O verbete 227 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT entende que não contraria o princípio da liberdade sindical a cobrança de Contribuições previstas em normas coletivas, desde que o empregado também possa a ela se opor. (MARTINS, 2016, p. 1124, grifo nosso)

No mesmo sentido, vem o precedente 119 do TST, que traz entendimento de que só seria cabível a referida cobrança, aos integrantes associados (MARTINS, 2016).

Por fim, temos a mensalidade sindical, cobrança prevista no estatuto da entidade, e com amparo legal na alínea “b” do art. 548 da CLT (MARTINS, 2016).

O pagamento da mensalidade sindical será realizado exclusivamente por empregados filiados, ou seja, somente será cobrado de quem se associar a entidade sindical. Vale destacar também, que normalmente as referidas entidades disponibilizam alguns benefícios que são exclusivos aos associados (MARTINS, 2016).

5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação coletiva para Sérgio Pinto Martins (2014, p.284) constitui: “[...] forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições”.

Já para José Carlos Arouca (2014, p.301) constitui: “[...] a forma mais marcante da atuação sindical”.

Em outras palavras, é o procedimento utilizado para apresentar, delimitar e pactuar direitos e obrigações, que futuramente irão compor as relações trabalho (MARTINEZ, 2011).

Neste contexto, podemos dizer, que as negociações coletivas de trabalho são constituídas com base na teoria da autonomia privada coletiva, visando complementar as lacunas dos contratos individuais de trabalho (MARTINS, 2014).

Os sujeitos que envolvem o pacto negocial são: de um lado a empresa ou empresas, ou ainda uma entidade sindical, isto é, o sindicato econômico, e de outro o sindicato profissional que estará representando os trabalhadores.

Vale frisar, que quando provocados, as empresas e os sindicatos, tanto profissional, quanto econômico, não poderão recusar-se a participar da negociação, conforme dispõe o art. 616 da CLT (MARTINS, 2014).

5.1 Instrumentos de materialização das negociações coletivas de trabalho

Depois de cessado o conflito e convencionado o pacto, as partes irão efetivar os ajustes, é neste momento que surgem os instrumentos da negociação coletiva de trabalho, pois os sujeitos da negociação irão materializar todo conteúdo acordado entre eles (MARTINEZ, 2011).

O nosso atual ordenamento jurídico, prevê dois modelos de instrumentos, para que se possa de forma escrita representar as negociações coletivas, ou seja, a denominada convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

5.2 Convenção e acordo coletivo de trabalho

No Brasil, a primeira legislação a disciplinar a convenção coletiva ocorreu na primeira metade do século XX, através do Decreto nº 21.761, de 23-8-1932, que em seu art. 1º a conceituava da seguinte maneira (MARTINS, 2014):

Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados. (BRASIL, 1932)

A referida Norma teve com base a lei francesa de 1919 (MARTINS, 2014).

No âmbito constitucional, a primeira Carta Magna a regular a convenção coletiva, foi a de 1934, através de seu art. 121, § 1º, que foi utilizada também nas Constituições de 1946 e 1967 (MARTINS, 2016).

Já a expressão acordo coletivo, passou a ser utilizada através do decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, o qual modificou a CLT, que até então utilizada à denominação contrato coletivo de trabalho para se referir aos contratos coletivos.

Com a entrada da atual CF/1988, manteve-se o reconhecimento da CCT, e dessa vez reconheceram-se também em âmbito constitucional o ACT, conforme prevê o art. 7, XXVI (MARTINS, 2016).

Convenção coletiva de trabalho é denominação dada a um dos documentos de representação da negociação coletiva, ou seja, é por meio dela que se irá reproduzir o ajuste pactuado. Os entes que irão convencionar o referido documento são: por um lado, representando os trabalhadores, teremos o sindicato profissional; E por outro lado, representando os empregadores, teremos o sindicato econômico, conforme dispõe o art. 611 da CLT (SARAIVA, 2010).

Vale frisar, que o conteúdo da convenção é aplicável aos contratos de todos os integrantes da categoria representada (MARTINS, 2016).

O acordo coletivo de trabalho também possui a função de representar as negociações coletivas, todavia, os entes que irão compor o mencionado pacto são: Por um lado a empresa ou empresas e por outro o sindicato profissional representando a categoria dos trabalhadores (SARAIVA, 2010).

Necessitamos destacar também, que o conteúdo do acordo coletivo, diferente da convenção, é aplicável somente aos contratos dos empregadores, empresa ou empresas, que participaram do ajuste (MARTINS, 2016).

No tocante à relação hierárquica entre acordos e convenções coletivas, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, nova regra surgiu acerca da prevalência de uma norma sobre a outra.

O novo artigo 620 da CLT dispõe que as disposições fixadas em acordos coletivos de trabalho sempre irão se sobrepôr aos termos das convenções coletivas, o que merece severas críticas, pois até então, as convenções formavam uma base de diretrizes gerais, servindo como norma limitadora da liberdade negocial nos acordos, que são específicos das empresas, trazendo maior segurança jurídica aos empregados.

Agora, com a nova redação, instalou-se um cenário que oferece maiores riscos a direitos fundamentais de trabalhadores, mas não poderá a Justiça do Trabalho tolerar acordos coletivos que retrocedam na proteção dos empregados, em vista do princípio da aplicação da norma mais favorável, desta forma, vale a base principiológica do Direito do Trabalho para garantir que o novo texto da legislação consolidada não seja equivocadamente interpretado.

5.3 Natureza jurídica

A natureza jurídica da convenção é controversa, possuindo várias teorias tentando explicá-la, dentre elas as teorias contratualistas, normativas e mistas (SARAIVA, 2010).

Iremos trazer agora uma sucinta explicação de cada uma das teorias, onde para melhor compreensão, recorreremos ao ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins que em seu

livro Curso de Direito do Trabalho (2014), explica as três teorias da seguinte maneira (MARTINS, 2014):

A teoria Contratualista:

A teoria contratualista ou civilista procura justificar a natureza jurídica da convenção coletiva de acordo com certos contratos civis: (a) do mandato; (b) da estipulação em favor de terceiros; (c) da gestão de negócios; (d) do contrato inominado.

Procuram as teorias contratualistas explicar a natureza jurídica da convenção coletiva como um contrato, decorrente de ajuste entre as partes. São teorias de direito privado, retratando a autonomia privada das partes nos ajustes, o que revela um negócio jurídico. (MARTINS, 2014, p.286)

A teoria Normativa:

A teoria normativa procura explicar a natureza jurídica da convenção coletiva não como um contrato, mas sim de acordo com o seu efeito, que será normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato, sendo extensível imediatamente a todas as pessoas que se encontrem representadas pelo sindicato. (MARTINS, 2014, p.286)

A teoria Mista:

A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrente de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato. (MARTINS, 2014, p.286)

Na doutrina predomina o entendimento sobre a teoria Mista, apontando que a convenção coletiva tem dupla natureza jurídica, ou seja, contratual e normativa (SARAIVA, 2010).

6 CONDUTAS ANTISSINDICAIS E A NECESSIDADE DE REFORMA SINDICAL

Diversos são os problemas que assolam já há algum tempo as entidades sindicais: **valem destaque as condutas antissindicais, com ênfase na “modalidade” realizada pela própria entidade sindical, considerando o problema de gestão com fins particulares, inclusive com desvio de contribuições.** O Brasil necessita de uma reforma sindical.

As mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, conforme já mencionado, não garantem segurança jurídica. O Direito Sindical necessita pontualmente de uma reformulação legislativa.

6.1 Condutas antissindicais

Antes de adentrarmos na problemática das condutas antissindicais, se faz necessário reiterar, que a Liberdade Sindical é uma das mais importantes pilstras do sindicalismo, e não por menos, foi e continua consagrada em nosso ordenamento jurídico, na mais alta legislação, ou seja, na CF/1988.

Vale lembrar que liberdade sindical, poderá ser focalizada sob vários ângulos, como: o direito de constituição de sindicatos; de autodeterminar-se; a liberdade de filiação ou desfiliação, como também o exercício das atividades sindicais em sentido amplo (MONTEIRO DE BARROS, 2016).

Com o mesmo sentido de proteção, citamos também a convenção nº 98 da OIT, de 1949, como duas das mais importantes normatizações, de proteção a condutas antissindicais no Brasil. Lembrando que esta convenção, já foi ratificada pelo Brasil em 1952.

As condutas antissindicais também denominadas na doutrina como atos antissindicais ou práticas antissindicais, pode ser conceituada de forma singela como: condutas realizadas para diminuir ou impedir a atuação sindical, práticas que irão contrapor a liberdade sindical preconizada pela nossa legislação.

Para Mauricio Godinho delgado (apud AROUCA 2014, p.433) condutas antissindicais são: “medidas sistemáticas de desestímulo à sindicalização, desgaste à atuação dos sindicatos que entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical”.

Já Alice Monteiro de Barros (2016), conceituada seguinte maneira:

O conceito de conduta antissindical é amplo e abrange os atos que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos

mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva. (MONTEIRO DE BARROS, 2016, p.839)

Luciano Matinez define condutas antissindicais como sendo (2013):

As condutas antissindicais, como condição de ilícito civil-trabalhista, podem ser entendidas, a partir do seu caráter onicompreensivo, como qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, normativo ou negocial, que extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical. (MARTINEZ, 2013, p.239)

Pois bem, às condutas antissindicais em regra ocorrem dos empregadores ou empresas, contra órgãos sindicais profissionais ou diretamente aos trabalhadores. Está **“modalidade” é amplamente encontrada entre os escritores do Direito**, todavia destacamos que às condutas antissindicais não se limitam a somente esta, podendo ser cometida por outros agentes e também de diferentes formas, como menciona AROUCA (2014):

Práticas antissindicais seriam em princípio medidas de pressão, ações e retaliações, ou mesmo simples ameaças, do empregador ou de suas associações de classe contra os trabalhadores e suas organizações sindicais; também práticas desleais quando não agem de boa-fé diante do antagonista; como exemplo, nas negociações coletivas e nas greves. Mas também o Estado, na atuação dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem assim o Ministério Público do Trabalho, cometem as mesmas práticas quando investem contra as aspirações da classe trabalhadora e os fins naturais de suas organizações. (AROUCA, 2014, p.432)

Da mesma forma, as condutas antissindicais poderão ser cometidas também por **parte dos órgãos sindicais e seus dirigentes, conforme nos lembra AROUCA (2014, p.432) “os sindicatos profissionais na ação de seus dirigentes praticam atos desleais contra aqueles que devem representar”**.

A referida conduta necessita também de muita atenção, pois é cometida por quem deveria zelar pelos direitos da classe, ou seja, os órgãos sindicais profissionais e seus dirigentes, que são constituídos e eleitos para representar os trabalhadores, sendo esta talvez a pior prática antissindical, pois acontece no plano interno, e diferente de outras, é cometida por

quem deveria lutar contra tal situação. Neste contexto, o sindicato fere o seu sentido de existência, por exemplo, como bem pontua Arouca, quando:

[...] segue a política salarial oficial, de arrocho, contrária, pois, aos interesses dos trabalhadores e seus dirigentes, emprestam-lhe apoio, sem ao menos ouvir a assembleia geral, agindo por oportunismo, dando-lhe natureza “oficialista”, trai a classe que representa e fere a democracia. (AROUCA, 2014, p.454)

Como também explica Luciano Martinez Carreiro:

[...] quando violentar a democracia interna ou quando negar os valores que lhe são próprios e essenciais, atuando de modo não aguerrido, não comprometido com a busca das melhores condições de trabalho para os seus representados. (CARREIRO apud AROUCA, 2014, p.455)

Vale frisar, que as organizações sindicais, consideradas em nosso ordenamento como pessoa jurídica de direito privado, possuem autonomia para se constituir e para se organizar, que ideia de subsistência destes órgãos, pressupõe uma classe a representar, e que sua finalidade, será defender e proteger com respeito os direitos e interesses de seus representados. E é nesta perspectiva que ensina Arouca (2014, p.454): “Assim acima de tudo e em tudo deve reger-se conforme os princípios de democracia interna, garantindo a todos participação e atuação seguras”.

Todavia, o exercício da representação dos trabalhadores está deixando de ser exercida de forma plena, já há algum tempo, a realidade das negociações por parte dos representantes dos trabalhadores, não parece caminhar com o fim de beneficiar somente aos seus representados, pois a maior parte das negociações coletivas de trabalho pactuadas reproduz o texto quase por completo da norma anterior, limitando-se a um reajuste mínimo no salário.

Os sindicatos profissionais como todos sabemos, mantém legitimidade de negociar com uma ou várias empresas, e neste caso estaremos diante dos ACTs, e também com outros sindicatos, representantes de empresas ou empregadores, já aqui estaremos diante das CCTs, esse mecanismo foi criado para garantir aos empregados que seus interesses e direitos, sejam

pleiteados ou preservados quando já garantidos, ou ainda ampliados na medida de sua necessidade, e não para permitir que sejam suprimidos.

Os sindicatos, não em sua totalidade, estão deixando de cumprir à incumbência que lhes foi concedida. E para demonstrar um pouco desse cenário, abaixo iremos expor alguns julgados contendo decisões sobre cláusulas firmadas contrariando os interesses de seus integrantes:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. "É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva" (Súmula n.º 437, II, desta Corte superior). Recurso de revista conhecido e provido. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. Não se habilita a conhecimento o recurso de revista interposto com fulcro na alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, quando não demonstrada a violação de preceito constitucional ou de lei federal. Recurso de revista não conhecido. DIFERENÇAS DA INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. ÔNUS DA PROVA. 1. Não viabiliza o processamento do recurso de revista a invocação de súmula desta Corte superior que não guarde pertinência com a matéria controvertida nos autos. 2. Com efeito, o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 341 da SBDI-I, deste Tribunal Superior não guarda pertinência com a discussão dos autos, - distribuição do ônus da prova na hipótese de pedido de diferenças do FGTS. 3. Recurso de revista não conhecido. TST - RR: 1705007720095020463, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 18/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015 (BRASIL, 2015)

O aludido acórdão analisou recurso referente à Instrumento Coletivo de Trabalho, **que pactuou acordo “autorizando” empregadores e/ou empresas, suprimirem o intervalo intrajornada de seus funcionários, sem o pagamento de horas extraordinárias.** O ministro Lelio Bentes Corrêa relator do recurso analisado pela 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, discorreu sobre o caso da seguinte maneira:

Conquanto o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República consagre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, daí não se extrai autorização para a negociação de direitos indisponíveis do empregado, concernentes à proteção de sua saúde física e mental. Assim, o instrumento coletivo mediante o qual se reduz ou suprime intervalo para descanso e refeição carece de eficácia jurídica, porquanto desconsidera o disposto em norma de ordem pública, de natureza imperativa. (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Neste próximo acórdão, estamos diante de Instrumento coletivo de trabalho que retirou do empregador, a obrigatoriedade de anotação regular do ponto de seus funcionários, para fazê-lo somente em caráter excepcional, sendo este procedimento regulado pelas normas de fiscalização trabalhista.

EMENTA: DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO - PONTO POR EXCEÇÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. DECISÃO REGIONAL PROFERIDA EM CONSONÂNCIA COM A ATUAL, ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DO TST. AGRAVO DESPROVIDO. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, não é absoluto, não podendo ser pactuadas normas contrárias a preceitos legais de caráter cogente. Assim, -ponto por exceção- supressão do controle de ponto, mediante norma coletiva, afronta diretamente o preceito legal, e, portanto, tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Dessa feita, não se desincumbindo a agravante do seu encargo probatório, em inobservância dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, encontra-se a decisão regional em consonância com a atual, iterativa e jurisprudência do C. TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento (artigo 896, § 4º, da CLT c/c a Súmula 333, TST)." AIRR - 564-06.2011.5.15.0113 Data de Julgamento: 20/08/2014, Relator Ministro: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014. (BRASIL, 2014)

O ministro Cláudio Armando Couce de Menezes do Tribunal Superior do Trabalho relator do recurso analisado pela 2ª turma discorreu sobre o assunto da seguinte maneira:

Não há dúvida de que a Constituição Federal prestigia os instrumentos normativos oriundos de negociações coletivas, porém não se pode entender que a Carta Magna tenha autorizado a estipulação de condições que atentem contra as normas de fiscalização trabalhista, conforme dispõem os artigos 74, § 2º, e 444 da CLT, que ora são transcritos:

Art. 74. (...)

§ 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso;

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O acórdão mencionado a seguir, dispõe sobre instrumento coletivo de trabalho, prevendo retenção em 40% da taxa denominada como “gorjeta” destinada aos trabalhadores,

com rateio desta porcentagem entre a empresa (37%) e ao sindicato profissional (3%), o qual foi considerado inválido pela 5ª Turma do TST.

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. TAXA DE SERVIÇO (GORJETA). ACORDO COLETIVO. RETENÇÃO. REPASSE AOS EMPREGADOS DE APENAS 60% DO VALOR ARRECADADO. Na seara trabalhista, a autonomia da vontade das partes encontra limites nos direitos mínimos previstos na legislação de regência, de forma que não há como reconhecer validade à negociação coletiva em que autorizada a retenção pela empresa de parte dos valores arrecadados a título de taxa de serviço (gorjeta), visto que colide com o disposto nos artigos 9º e 457 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. TST-RR-139400-03.2009.5.05.0017, Relator Ministro Emanuel Pereira, 5º Turma, Data da Publicação: DEJT 03/05/2013. (BRASIL, 2013)

Por outra ótica, trazemos á baila também a atuação dos dirigentes sindicais frente à administração da instituição, que, como bem sabemos possui através de nossa Carta Magna autonomia para se constituir e para se organizar. Mas que tal organização deverá ou deveria ser direcionada a beneficiar os integrantes da categoria representada.

Todavia, não em sua totalidade, mas também em grande parte, os dirigentes que são eleitos com o grande propósito de representar os integrantes da classe, salvaguardar seus direitos e interesses, inclusive na administração da entidade, cercando-se de pessoas com o mesmo objetivo, zelando pelas receitas da entidade, revertendo-as em benefícios e melhorias aos seus representados.

Desviam-se de sua missão, e se omitem em negociações, se aliam à empregadores inclusive aceitando contribuições com finalidade e interesses escusos. E neste sentido, **recorremos a José Carlos Arouca que traz como exemplo marcante o de “Ari Campista, que então presidia a CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias –, em meio à repressão policial dirigida contra a greve dos metalúrgicos comanda por Luiz Inácio Lula da Silva em 1978, apressou-se a qualificá-la como ilegal”.**

Da mesma forma, o que administra com fins particulares, emprega seus familiares, preocupa-se somente em angariar contribuições, e **como explica Arouca (2014, p.454) “sabe-**

se de sindicalistas que se revelam bons administradores, constroem sedes próprias majestosas, colônias de férias bem aparelhadas, até hospitais e escolas, desenvolvem o assistencialismo, mas mantêm o sindicato **vazio de associados**”.

Dirigentes preocupados somente em se manter no poder, para usufruir de todas essas regalias, e, é neste sentido que mostra o levantamento realizado pelo jornal O Globo, junto ao Ministério do Trabalho, e divulgado em matéria veiculada em 20 de julho de 2015. Em dados atualizados até 2014, o Brasil possui mais de 8.500 mil dirigentes sindicais, “administrando” a mesma entidade por pelo menos dez anos (GOMES BATISTA, BERTA, 2015).

Para o ministro João Oreste Dalazen, que presidiu o Tribunal Superior do Trabalho de 2011 a 2013, em entrevista para a revista Veja, diz que o sistema é falho, numeroso, e bem pouco representativo, e dispõe sobre o assunto da seguinte maneira:

A maioria das entidades sindicais não representa ninguém e existe apenas para embolsar o imposto pago pelos contribuintes.

[...] Os sindicatos são numerosos não têm poder de barganha junto às empresas e, em geral estão interessados apenas em uma fatia do bilionário bolo da contribuição sindical que todo trabalhador é obrigado a recolher. (PEREIRA CELSO, 2011)

Vale lembrar o que já foi exposto anteriormente, que a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, em 11 de novembro de 2017, o recolhimento da contribuição sindical passou a ser condicionada a autorização do empregado.

Há uma grave anomalia na organização sindical brasileira, a começar por essa desenfreada e impressionante proliferação de sindicatos, que está na contramão do mundo civilizado. A redução do número de sindicatos fortalece a representatividade e dá maior poder de barganha. Não se conhece economia capitalista bem-sucedida que não tenha construído um sistema de diálogo social através de sindicatos representativos e fortes. No Brasil, infelizmente, o panorama é sombrio. (PEREIRA CELSO, 2011)

E é neste sentido que procura demonstrar as reportagens realizadas pelo O Globo, como tema sobre dirigentes sindicais, ou seja, como intuito de ressaltara fragilidade das

entidades sindicais na questão de representação, pois seus dirigentes se eternizam no poder, com o fim também de beneficiar-se dos cofres da entidade.

E neste contexto, trazemos vários exemplos citados na edição do jornal O Globo, como do Sindicato dos Atletas de Futebol do Estado de Rio de Janeiro (Saferj), que tem na presidência Alfredo Sampaio, atuando desde 1990, sofrendo com acusações irregularidades em benefício particular (GOMES BATISTA, BERTA, 2015).

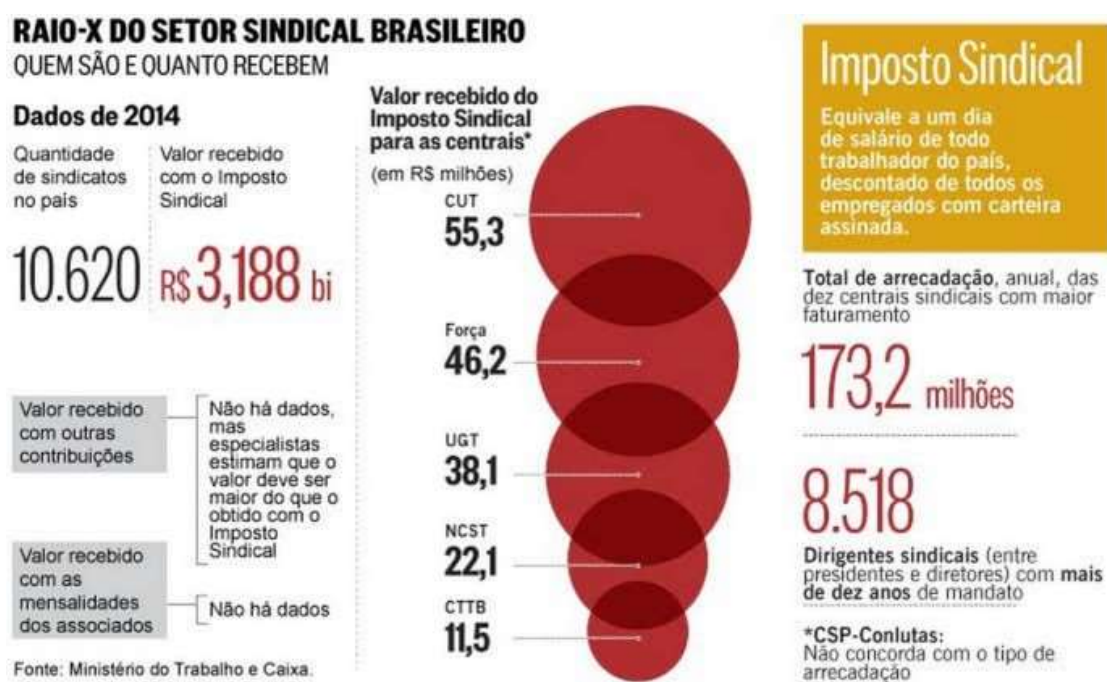
Como também e ainda mais marcante o exemplo do Sindicato dos Comerciantes do Rio de Janeiro, intitulado no meio como, casa dos Mata Roma, que tinha como presidente Luizant Mata Roma, desde 1966, onde na época foi nomeado como interventor, empregando vários parentes como funcionários, com pagamento de altos salários, matéria veiculada na edição do dia 20 de junho de 2015 (GOMES BATISTA, BERTA, 2015).

O caso de Marta Roma se torna mais marcante pela quantidade de irregularidades apontadas, como: apropriação de sedes do sindicato para fins particulares, superfaturamento em contratações, viagens particulares por conta da entidade, apropriação da colônia de férias da entidade, bem como acusação de desvio de arrecadação, que pode chegar a até 100 milhões, apuradas em auditoria realizada na contabilidade de 2009 a 2014 (GOMES BATISTA, BERTA, 2015).

Bem com o caso de Rita de Cácia Rodrigues Almeida, presidente do Sindicato dos Empregados de Niterói, desde 2008, alvo de investigações policiais denominadas como Sindicato do Crime, acusada pelo desvio de arrecadações da entidade sindical (GOMES BATISTA, BERTA, 2015).

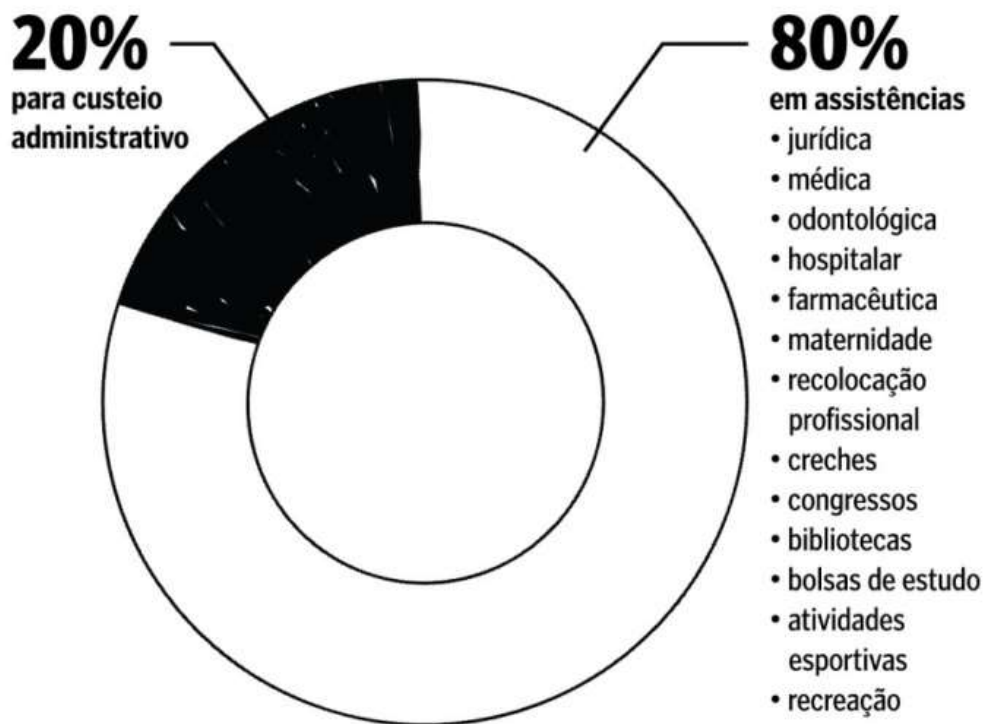
No Brasil em 2014, arrecadou-se somente com a contribuição sindical, até então obrigatória, mais de 3 bilhões de reais, conforme dados do site União Geral dos Trabalhadores – UGT e gráfico com dados do Ministério do Trabalho, disponibilizado em edição do jornal O Globo.

A arrecadação da contribuição sindical cresceu 9,4% no ano passado em relação a 2013 e chegou a quase R\$ 3,5 bilhões. Dados do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) mostram que, do total do imposto urbano (R\$ 3,2 bilhões), 55,83% foram distribuídos entre os pouco mais de 10 mil sindicatos existentes no país, 5,65% foram repassados às seis centrais sindicais reconhecidas pelo governo e o restante, às confederações, federações e à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho. (UGT, 2015)



(O GLOBO, 2015)

Destacamos que a exposição dos problemas das entidades sindicais neste tópico, não visa o encerramento do sindicato, federação, confederação ou centrais sindicais, nem tão pouco acabar com as receitas auferidas por estas, que alias em entes sérios, comprometidos e com consciência de restituição de suas receitas auferidas, no benefício de seus representados, com certeza trará inúmeros benefícios como o gráfico abaixo, disponibilizado no site gazetaonline.



(GAZETAONLINE, 2015)

Mas simples e tão somente a demonstração de alguns dos problemas que assolam já há algum tempo essas organizações, que, como bem sabemos tem papel imprescindível em nosso, e em todo e qualquer ordenamento que visa proteção e defesa de seus trabalhadores.

6.2 Reforma sindical

Com a promulgação de nossa Carga Magna de 1988, introduziu-se o modelo de sindicalismo que atualmente vivenciamos. Segundo especialistas na área jurídica, sua constituição já ocorreu com vícios do passado, ou seja, a unicidade sindical, sistema de sindicato único e contribuição imposta por lei, à denominada Contribuição Sindical obrigatória, agora facultativa, com a reforma trabalhista.

No entanto, com o passar do tempo, os entes sindicais, pelo menos em sua maioria, não conseguiram se firmar como verdadeiros representantes dos trabalhadores, e sim o oposto, caíram em descrédito, ganharam desconfiança devido a inúmeras irregularidades noticiadas nas organizações.

E neste sentido, de sistema defeituoso que recorremos à explicação sobre o tema do ministro e ex-presidente do TST, João Oreste Dalazen (CELSO PEREIRA, 2011) “a estrutura sindical no Brasil é falha, viciada e atrasada”, como também pelo procurador do Trabalho, João Carlos Teixeira, Coordenador Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), órgão criado como objetivo de garantir a liberdade sindical e buscara pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas.

É preciso melhorar a representatividade e a legitimidade. O que se vê é um baixo índice de filiação, pois o trabalhador não enxerga o sindicato como órgão de defesa dos seus direitos. O MPT quer oxigenar essa relação, mostrando a importância do sindicalismo e a necessidade de se ter uma gestão transparente com a divulgação da receita, das despesas e acesso pelo site. (CAMPOS, FERNANDES, 2015)

Por mais de uma vez, tentou-se fazer a reforma do instituto, citando os projetos anteriores a nossa Constituição, como menciona Arouca (2014):

A "velha" CLT e a Era Vargas. 2. Propostas de reforma. 1) Projeto João Mangabeira (1948). 2) Projeto Segadas Vianna (1950). 3) Projeto Dorval de Lacerda (1955). 4) Projeto Evaristo de Moraes Filho (1963). 5) Projeto Mozart Victor Russomano (1970). 6) Projeto Arnaldo Süsskind (1975). 7) Projetos do Governo José Sarney. (AROUCA, 2014, p.487)

Discorrendo sobre tentativa de reforma mais recente que se deu no governo do Sr. Luiz Inácio Lula da Silva, o novo presidente, que sempre atuou no meio Sindical, ou seja, iria presidir agora, o ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e fundador da Central Única dos Trabalhadores – CUT, uma perspectiva se criou em torno de nova proposta no sindicalismo, e como explica Arouca (2014), em sua primeira iniciativa constituiu o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social:

Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social com 82 figuras de expressão na sociedade civil, dentre elas, 41 empresários e 13 trabalhadores. Importante participação das centrais com efetiva representatividade: CUT, Força Sindical, CGT, CGTB, SDS e CAT; confederações conhecidas só duas: dos industriários (CNTI) e dos trabalhadores rurais (CONTAG). (AROUCA, 2014, p.520)

Após avaliação do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e expedição de relatório sobre o tema, passou-se a reforma para o âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que em primeiro momento instituiu o Fórum Nacional do Trabalho, de formação tripartite e composição paritária (AROUCA, 2014).

O novo ente antecipando sua análise, anuncia que a primeira mudança seria em torno da CLT, com revogação de pelo menos 119 dispositivos por completo e 6 parcialmente. E após anúncio, divulgou-se o objetivo básico a ser seguido, conforme discorre Arouca (2014):

a) estimular a constituição de entidades sindicais livres e autônomas, bem como a liberdade individual de associação; b) dar maior efetividade à legislação trabalhista, adequando-a às novas características do mundo de trabalho, de modo a combater a informalidade e a gerar emprego, ocupação e renda; c) estimular a autocomposição dos conflitos e sua solução através de novos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, redefinindo o papel dos órgãos públicos de regulação do trabalho. Para tanto, entende ser fundamental: 1) a adoção de um modelo de organização sindical com fundamento nos princípios da liberdade e autonomia, seguindo as convenções e recomendações da OIT; 2) a atualização da legislação trabalhista, tornando-a mais compatível com as exigências do desenvolvimento nacional e das características atuais do mercado de trabalho e das relações trabalhistas; 3) a modernização das instituições incumbidas da regulação das relações de trabalho, ou seja, do próprio Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho; 4) a fomentação do diálogo, do tripartismo, com prevalência da justiça social no âmbito das leis trabalhistas, das garantias sindicais e das instituições de regulação do trabalho. (AROUCA, 2014, p.522)

O fórum necessitou de 8 meses para concluir suas discussões, e apresentou seu relatório final, divulgando um consenso total entre os pontos abordados. O anteprojeto proposto pelo fórum compunha-se da seguinte maneira como menciona Arouca (2014):

Compõe-se de oito títulos: I — Das Disposições Preliminares; II — Da organização Sindical; III — Da Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho; IV — Do Diálogo Social, da Negociação Coletiva e do Contrato coletivo de Trabalho; V — Do Direito de Greve; VI — Do Conselho Nacional de Trabalho; VII — Da Tutela Jurisdicional; VIII — Das Disposições Finais e Transitórias. (AROUCA, 2014, p.525)

E como destaque, dos pontos tratados pelo fórum no referido anteprojeto, podemos citar: Extinguindo-se o sistema confederativo, deixando como nova estrutura sindicato, federação, confederação e centrais; credenciamento a ser realizado pelo MTE, de certa forma ferindo a autonomia sindical; mantendo-se a unicidade como exceção, ou seja, apenas aos sindicatos até a entrada da nova lei, e para os demais a pluralidade sindical; criando a contribuição negocial obrigatória, e extinguindo gradativamente a contribuição sindical; prestação de contas e responsabilização de seus dirigentes; solução jurisdicional realizada pela justiça do trabalho dentre outras (AROUCA, 2014).

Como o anteprojeto necessitava de alteração constitucional para não cometer graves erros constitucionais, encaminhou-se então a PEC à comissão de constituição e justiça, tendo como relator o Deputado Maurício Rands (AROUCA, 2014).

No entanto, diante do processo e divergências na alteração, e por decorrência dessas divergências, iniciou-se a quebra do consenso entre os atores da reforma, sobrevivendo críticas de todos os lados, ou seja, por parte dos empregadores a saída de algumas centrais, e a divergência entre remanescentes. Se tornando um verdadeiro centro de guerra, pois até mesmo o relator do projeto José Francisco Siqueira Neto, o qual deveria tentar resgatar a harmonia, ao contrária, manifesta-se agressivamente em respostas as críticas recebidas (AROUCA, 2014).

Diante de tantos projetos e tantos debates, para não se dizer, que não houve nenhuma alteração, destacamos a legitimação das Centrais Sindicais, através da Lei 11.648 de 31 de março de 2008 (AROUCA, 2014).

Entretanto, mais uma vez a reforma não consegue romper as barreiras produzidas pelos atores, limitando-se a ficar somente no ensaio. E é neste contexto, que recorreremos às palavras, mais que pertinentes ao momento, do ministro e ex-presidente do TST, João Oreste Dalazen (CELSO PEREIRA, 2011): “a reforma sindical no cenário político de hoje infelizmente é remota. Existe sólida rede de interesses arraigados há décadas”.

Não restam dúvidas que a reforma sindical é necessária, o mundo está sempre em evolução, com o passar do tempo foi se criando novas formas de relações entre as pessoas, novas formas de relações de trabalho, evidente evolução na área de tecnologia, a criação de novas profissões, o fim de algumas profissões, enfim, tudo se transforma com o tempo.

E uma questão de tamanha relevância como o sindicalismo, que disciplina, resguarda e modifica as relações individuais e coletivas de trabalho, que influencia diretamente no meio social e econômico de um país, merece e necessita estar preparado para todas essas transformações.

As tentativas de reformas foram várias, com inúmeras discussões sobre o tema, todavia não houve e ainda não há um consenso sobre todos os pontos a serem reformados, ganhando maior repercussão às questões da unicidade para pluralidade sindical, o fim da contribuição imposta por Lei e a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Mas, acima de tudo, há um consenso de que a reforma do sistema é indispensável, a necessidade de fazermos entes sindicais mais representativos e atuantes, a transparência dessas organizações frente a seus representados.

E nesse sentido, de demonstrar a relevância da reforma, que recorremos mais uma vez às palavras do ilustre ministro e ex-presidente do TST, João Oreste Dalazen (CELSON PEREIRA, 2011): “[...] os sindicatos, em sua maioria, são fantasmas ou pouco representativos. [...] a reforma mais urgente hoje no Brasil é a sindical”.

Como também do doutrinador José Carlos Arouca (2014):

A reforma da legislação sindical é fundamental, mas, ao contrário do que fez desde o governo José Sarney, [...] até o governo Lula, não deve partir da formação simplesmente teórica de intelectuais, ainda que notáveis, mas que nem sempre ou quase nunca conviveram com os trabalhadores e suas organizações de classe, mas, sim, dos próprios trabalhadores e de suas organizações. (AROUCA, 2014, p.540)

Os trabalhadores são o elemento mais frágil das relações coletivas, carecem de representantes fortes, sérios e comprometidos com a causa, existem bons sindicatos como o

exemplo citado também por João Oreste Dalazen (CELSO PEREIRA, 2011): “Veja o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, sério, combativo, trava um diálogo permanente com as montadoras. Promove atuação inovadora e importante no meio do comitê sindical [...]”.

Por fim, o que a tão aclamada reforma sindical irá e deve buscar, em termos gerais, é remover entes contrários aos propósitos do sistema, aos objetivos dos trabalhadores, conservar e fortalecer as organizações sérias, e criar novos modelos de entes comprometidos, que irão debater e angariar melhores condições de trabalho para seus representados.

Desse modo, resgatando as palavras do ilustre doutrinador José Carlos Arouca (2014, p.542) “é possível acreditar-se que retomará seu papel, voltado para a sindicalização das relações de trabalho. Por isso, a reforma sindical, indispensável também, deverá atender às inspirações da classe trabalhadora, amortecida nestes tempos de globalização”. Em outras palavras, reviver o verdadeiro sindicalismo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de contribuir com as reflexões e estudos acerca do Direito Sindical no Brasil, foram expostos os fundamentos constitucionais do Direito Coletivo do Trabalho, os princípios fundamentais da ordem sindical e as normas de flexibilização trabalhista, leia-se, acordo coletivo, convenção coletiva e sentença normativa.

Por todas as linhas que seguiram neste ensaio científico, conclui-se que a reforma trabalhista não reformou a ordem sindical devidamente, embora tenha acertado na liberação da contribuição sindical, antes obrigatória, e agora facultativa. Porém uma reformulação da legislação sindical parece ser algo inevitável em nosso ordenamento.

Uma vez que, um instituto como o sindicalismo, que exerce importante papel nas relações de trabalho, que detém o poder de negociar em nome dos integrantes da categoria, que tem a incumbência de pleitear e ampliar direitos e benefícios aos seus representados, necessita de mecanismos que evite todo e qualquer ato contrário a essência de sua existência.

Entretanto, toda vez que se elege um novo presidente, noticia-se uma nova tentativa de reforma sindical. Criando-se comissões de análise, mobilizando diversas autoridades ligadas ao tema, o que faz com que ela venha acompanhada de grandes expectativas. Com isso, são realizadas inúmeras discussões, elencadas diversas alterações, que se transforma em projeto. Mas o conflito ressurgiu, o projeto devia-se e termina arquivado.

Foi assim que ocorreu nas tentativas realizadas anteriormente a Constituição Federal, como também nas de Fernando Collor de Melo (1992), Fernando Henrique Cardoso (1995) e mais recentemente na de Luiz Inácio Lula da Silva.

A falta de representação ou a representação por obrigação poderia ser explicada, devido ao antigo sistema da unicidade sindical mantido na atual Constituição, na tão criticada contribuição sindical compulsória, que a partir da reforma, como já dito, passou a necessitar de autorização do funcionário para ser descontada, na falta de outras proteções sindicais ou fiscalizações efetivas, dentre outros fatores.

Por outro lado, se poderia dizer também, que o problema não está somente na legislação, pois estatísticas mostram que inúmeras organizações sindicais, possuem dirigentes com mandato de mais uma década, pessoas que talvez se acostumaram a administrar o patrimônio da entidade, como se seu fosse.

Portanto, a luz dessas premissas, e com tantas iniciativas de se reformar o sistema, nos leva a crer que, pode não haver ainda um consenso de todas as questões a serem reformadas, mas não há que se negar, que há um consenso que ele deve ser modificado e atualizado.

Para que se resgate o sindicalismo efetivo e comprometido com a causa, a reforma sindical é estritamente necessária.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. Curso básico de direito sindical. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

BARBOSA GARCIA, Gustavo Felipe. Manual de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Método, 2013.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 jul 2016.

_____. Decreto lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23 jul 2016.

_____. Decreto n. 21.761 de 23 de agosto de 1932. Institui a convenção coletiva de trabalho. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=21761&tipo_norma=DEC&data=19320823&link=s>. Acesso em: 10 ago 2016.

_____. lei 11.648. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 31 jul 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Intervalo intrajornada. Redução por meio de Norma Coletiva. Processo: RR - 170500-77.2009.5.02.0463. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 20 out 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Instrumento em recurso de revista. Jornada de trabalho - Ponto por exceção. Norma coletiva. Processo: Processo: AIRR - 564-06.2011.5.15.0113. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 20 out 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Diferenças salariais. Taxa de serviço (gorjeta). Acordo coletivo. Retenção. Repasse aos empregados de apenas 60% do

valor arrecadado. Processo: RR - 170500-77.2009.5.02.0463. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 20 out 2016.

BATISTA, Henrique Gomes e BERTA, Ruben. Dirigentes sindicais se eternizam no poder. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357#ixzz4LNJLHA00>>. Acesso em: 21 out 2016.

_____. Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/06/dirigentes-de-sindicatos-enriquecem-com-desvio-de-dinheiro.html>>. Acesso em: 21 out 2016.

CAMPOS, Mikaela e FERNANDES, Vilmar. A caixa preta dos sindicatos. Disponível em: <<http://especiais.gazetaonline.com.br/acaixapretadossindicatos/>>. Acesso em: 21 out 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

FIESP, Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Sobre a FIESP. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/sobre-a-fiesp/>>. Acesso em: 30 jul 2016.

FETIASP, Federação dos trabalhadores nas indústrias de alimentação do Estado de São Paulo. Nossa história. Disponível em: <<http://www.fetiasp.com.br/site/>>. Acesso em: 30 jul 2016.

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Conduas Antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013.

MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. Curso Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

OIT. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Convenção nº 87. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 30 jul 2016.

PEREIRA, Paulo Celso. Revista Veja. Sindicato no Brasil virou negócio. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-dez-18/presidente-tst-brasil-estrutura-sindical>>. Acesso em: 20 out 2016.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Método, 2011.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Método, 2010.

_____. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Método, 2011.

UGT, União Geral dos Trabalhadores. Arrecadação com contribuição sindical cresce 9,4% em 2014 e atinge R\$ 3,5 bi. Disponível em: <[http://www.ugt.org.br/index.php/post/9225-Arrecadacao-com-contribuicao-sindical-cresce-9,4--em-2014-e-atinge-R\\$-3,5-bi-](http://www.ugt.org.br/index.php/post/9225-Arrecadacao-com-contribuicao-sindical-cresce-9,4--em-2014-e-atinge-R$-3,5-bi-)>. Acesso em: 21 out 2016.