

AUTORES

COORDENADORES

Alberto Nemer Neto • Cláudio Jannotti da Rocha • José Carlos Rizk Filho
José Roberto Freire Pimenta • Ricardo José Macedo de Britto Pereira



AUTORES

• DOUTRINA INTERNACIONAL •

Andrea Proto Pisani - Itália
Antonio Ojeda Avilés - Espanha
Daniel Peres Díaz - Espanha
Fernando Valdés Dal-Ré - Espanha
Koldo Santiago Redondo - Espanha
Flávia Fragale Pepino - EUA
Jakub Stelina - Polónia
Marie-Cécile Amauger-Lattes - França
Marta Zbucka - Polónia
Qi Zhong - Japão

• DOUTRINA NACIONAL •

Alberto Nemer Neto
Aldacy Rachid Coutinho
Amanda Barbosa
Amauri César Alves
Bruno Gomes Borges da Fonseca
Cândido Alberto Gomes
Carla Reita Faria Legal
Carlos Eduardo Amaral de Souza
Carolina Vieira de Oliveira
Cláudio Jannotti da Rocha
Débhora Renata Nunes Rodrigues
Delaíde Alves Miranda Arantes
Denise de Oliveira Horta
Edilton Meireles
Fausto Siqueira Gaia
Fernanda Nigri Faria
Flávio Cheim Jorge
Francesca Columbu
Frederico Ivens Miná Arruda de Carvalho
Gabriela Neves Delgado
Geovany Cardoso Jeveaux
Gilberto Stürmer

Guilherme Guimarães Feliciano
Gustavo Filipe Barbosa Garcia
Ivna Maria Mello Soares
Jair Aparecido Cardoso
João Humberto Cesário
José Roberto Freire Pimenta
Kelly Karynne Costa Amorim
Leandro Do Amaral D. de Dorneles
Lorena Isabella Marques Bagno
Lorena Vasconcelos Porto
Luciana Paula Conforti
Luciane Cardoso Barzotto
Luiz Eduardo Gunther
Maíra Guimarães Araújo de La Cruz
Marcos Paulo da Silva Oliveira
Maria Anastácia Ribeiro Maia Carbone
Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
Maria Cecília Máximo Teodoro
Maurício Godinho Delgado
Nicolle Gonçalves
Patrick Maia Merísio
Paulo Campanha Santana
Platon Teixeira de Azevedo Neto
Rafael Lara Martins
Raimundo Simão de Melo
Renata Queiroz Dutra
Ricardo José Macêdo de Britto Pereira
Roberta Ferme Sivoletta
Saulo Cerqueira de Aguiar Soares
Sayonara Grillo Leonardo Coutinho da Silva
Sofia Vilela de Moraes E Silva
Thiago Aguiar de Pádua
Trícia Navarro Xavier
Tulio de Oliveira Massoni
Veronica de Araújo Triani
Vitor Salino de Moura Eça
Xerxes Gusmão



COLEÇÃO



OBRA

Alberto Nemer Neto
Cláudio Jannotti da Rocha
José Carlos Rizk Filho
José Roberto Freire Pimenta
Ricardo José Macedo de Britto Pereira

COORDENADORES

• COLEÇÃO •

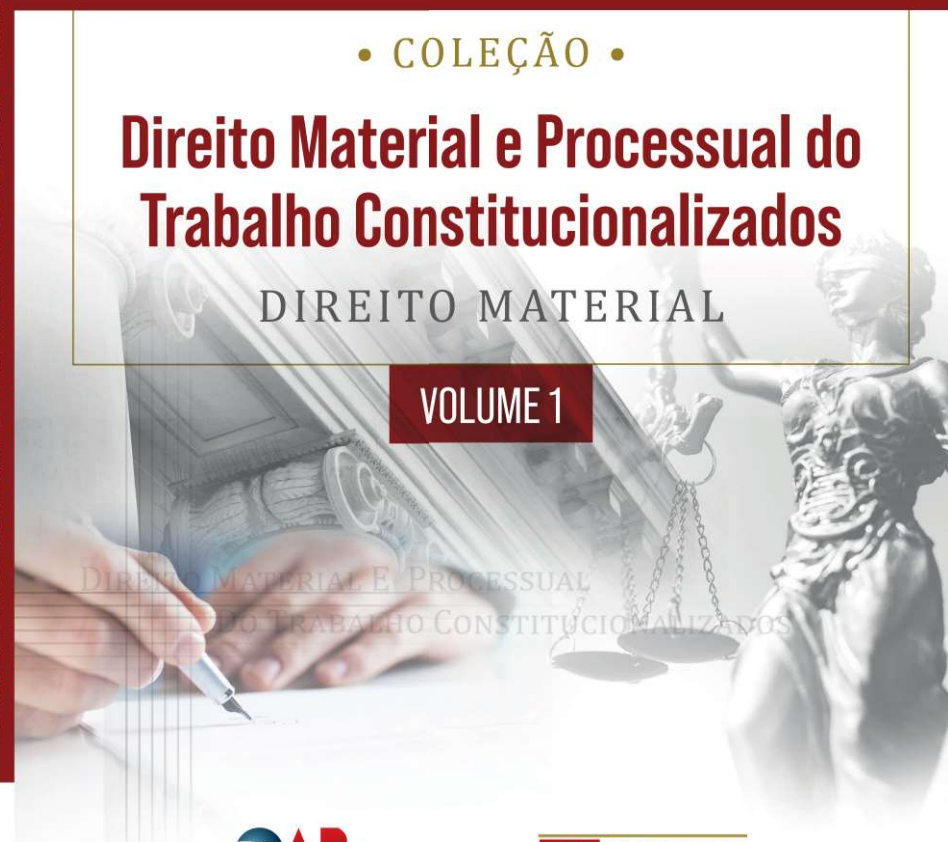
Direito Material e Processual do Trabalho Constitucionalizados

DIREITO MATERIAL

VOLUME 1

VOLUME 1

Direito Material e Processual do Trabalho Constitucionalizados - DIREITO MATERIAL



O ATUAL SINDICALISMO BRASILEIRO: REPRESENTAÇÃO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CUSTEIO

CURRENT BRAZILIAN TRADE UNIONISM: REPRESENTATION, COLLECTIVE NEGOTIATION AND COST

*Francesca Columbu*¹

*Túlio de Oliveira Massoni*²

Resumo: O texto analisa os desafios que as recentes alterações normativas e decisões judiciais brasileiras trouxeram para a representação sindical, amplitude da negociação coletiva e financiamento das organizações sindicais.

Abstract: The text analyzes the challenges that the recent normative changes and Brazilian judicial decisions have brought to union representation, the extent of collective bargaining, and the financing of union organizations.

Palavras-chave: negociação coletiva, representação sindical, contribuições sindicais.

Keywords: Collective bargaining, union representation, union endowment.

1. INTRODUÇÃO

Com a entrada em vigor da Reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), o sistema sindical brasileiro foi chamado a uma reconfiguração, principalmente,

¹ Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie, CCT – Campinas. Doutora em Direito pela Universidade de Roma “Tor Vergata” e pela USP. Membro do Instituto Ítalo-brasileiro de direito do trabalho. Consultora do núcleo Empresas e Direitos Humanos da Comissão de Direitos Humanos da OAB-SP.

² Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Professor de Direito do Trabalho da UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo. Professor convidado nos cursos de Pós-Graduação da PUC-COGEAE, do Mackenzie, da EPD (Escola Paulista de Direito) da FGV-RJ.

de duas questões de ordem estrutural: a amplitude da negociação coletiva e o seu sistema de custeio. Se, por um lado, a Reforma legitima a superioridade da fonte negocial perante a fonte estatal (arts. 611-A e 611-B CLT) atribuindo aos sindicatos uma amplitude de prerrogativas nunca vista antes, por outro, elimina definitivamente a obrigatoriedade da contribuição sindical (art. 8º, IV CRFB e art. 579 CLT) em um sistema de monopólio compulsório da representação, enfraquecendo abruptamente a estruturas sindicais.

Até a entrada em vigor da Reforma, o sindicato brasileiro estruturava-se, segundo Amauri Mascaro Nascimento, em um modelo *semicorporativo*, uma vez que a Constituição de 1988 manteve inalterados três dos pilares fundamentais do ordenamento corporativo varguista: a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e a categoria como único critério de agregação do interesse coletivo (art. 8º, II CF). Tais exigências se instalam em uma ordem paradoxal que, por outro lado, garante a autonomia sindical afastando qualquer tipo de ingerência estatal na sua administração (art. 8º, I CF).

O novo arranjo normativo, que aparentemente tinha o objetivo de dar mais eficiência ao modelo sindical, criou, na realidade, um desfaseamento do mesmo: inesperadamente desprovido de sustento econômico e, ao mesmo tempo, encarregado de “gerenciar negocialmente” o sistema de relações laborais perante uma crise sem precedentes.

Atualmente o STF adotou o tema de Repercussão Geral n. 935 “Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença” oriundo do *leading case* ARE 1018459; e, ainda mais recentemente, adotou tema de Repercussão Geral n. 1046, sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, oriundo do *leading case* ARE 1121633. Ambos os temas serão objeto de análise da pesquisa que segue.

2. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ATUAL SISTEMA DE FONTES: A IDEIA DE LEGITIMAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS “NO” E “POR MEIO” DO PROCEDIMENTO NEGOCIAL

As leis que presidem as relações sindicais constituem um dos mais importantes ramos do direito, um ramo que, lastreado na solidariedade de interesses, permite uma ampla maioria de pessoas de ganhar e regular as

próprias condições de vida. A lei é uma técnica para regulamentação do poder social, o qual é distribuído com critérios de disparidade ou de diferenciações em toda sociedade. Mas a lei não é, certamente, a fonte principal do poder na sociedade. E o direito do trabalho é peculiarmente coligado a este elementar fenômeno que é o poder social e, o que é importante sublinhar, ele está mais diretamente interessado em um poder social tendencialmente desrespeitoso do papel que a própria lei originariamente lhe atribuiu no momento de fundá-lo ou de regulá-lo. Este é o ponto cuja importância não será nunca suficientemente colocado em destaque.³

Eixo central da regulamentação jurídico-sindical é representado pela liberdade sindical, *conditio sine qua non* da existência e da atuação sindical, cuja regulamentação está prevista na Convenção n. 87 da OIT que, juntamente com a Convenção 98, constituem o padrão internacional na matéria. A liberdade sindical, como um desenvolvimento do princípio de liberdade, corresponde ao ponto de convergência entre a categoria dos direitos civis e políticos e a dos direitos econômicos e sociais, razão pela qual foi contemplada nos dois pactos internacionais da ONU de 1966. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores somente podem defender de modo eficaz seus interesses agrupando-se e associando-se.⁴ A ausência da liberdade sindical plena, como sucede no Brasil, compromete a dinâmica da autonomia das partes sociais, seu potencial normativo e o grau de participação dos sujeitos na vida jurídica e social.

Em primeiro lugar compromete a autêntica explicação da autonomia privada coletiva, fenômeno baseado em duas premissas teóricas gerais: a do pluralismo político e a do pluralismo jurídico, por tratar da correlação entre os grupos sociais e o Estado e de sua produção normativa independente deste. No contexto de um ordenamento que se apresenta como um sistema de normas oriundas de uma pluralidade de fontes (estatais e não-estatais) destaca-se, no campo trabalhista, a atuação normativa dos particulares, em virtude da importância coletiva dos trabalhadores e dos empregadores.

³ KHAN-FREUND, Otto. *Il lavoro e la legge*. Trad. Guido Zangari. Milano: Giuffrè, 1974. p. 9.

⁴ VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Como estamos en vísperas del año 2000? *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 11, n. 2, p. 157, 1998.

Ensina Octavio Bueno Magano que sendo a sociedade civil composta de vários centros de poder, cada um deles desenvolve o seu sistema normativo próprio, ressalvada a predominância do sistema estatal. Vale dizer, em outras palavras, que os grupos gozam de autonomia, enquanto o Estado detém a soberania. Do ponto de vista político, o que se ressalta é “a existência de um sistema em que as decisões provêm de uma interação e da competição de uma multiplicidade de grupos representando interesses sociais diversos, cabendo ao Estado a função de mero árbitro na solução dos interesses conflitantes”.⁵

Entendemos, portanto, por pluralismo normativo o sistema próprio de regulamentação das relações laborais estruturado pela conjugação da fonte heterônoma e da fonte autônoma, orientado segundo o princípio do equilíbrio negocial da relação capital/trabalho. Neste sentido, o pluralismo jurídico é pressuposto metodológico do estudo da autonomia privada coletiva.⁶

Alain Supiot, ao tratar da “invenção do coletivo” no contexto da superação da subordinação individual esclarece que o plano coletivo é o ponto de partida para a autonomia individual: mede-se, assim, a complexidade das construções jurídicas situadas na tensão entre subordinação e liberdade individual na relação de trabalho: um estatuto (coletivo) se encontra dentro de um contrato de trabalho (autônomo e individual) pela submissão desse contrato a uma ordem pública (heterônoma e coletiva) que dá lugar a um direito convencional (autônomo e coletivo).⁷

⁵ MAGANO, Octavio Bueno. Liberalismo, corporativismo, pluralismo e neo-corporativismo. In: *Homenaje a Mozart Victor Russomano*. Bogotá: Universidad Externado de Colômbia, 1985. p. 460-461. O autor faz referência a Karl Lowenstein (*Political power and the governmental process*. Chicago: The University of Chicago Press, 1965. p. 344), para quem, à luz do pluralismo, a sociedade civil se concebe como um conjunto de entes individuais e coletivos, em permanente atividade, na busca dos interesses que lhes são próprios, e o Estado como ente ao qual incumbe harmonizar os conflitos surgidos da mesma atividade.

⁶ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia Privada Coletiva. Em: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135 – 159, jan./dez. 2007.

⁷ SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*, Paris: PUF, 1994, p. 139. Aduz Supiot que o individual e o coletivo não são mais separáveis um do outro, são duas dimensões de uma mesma relação jurídica. A invenção da dimensão coletiva permitiu resolver o dilema da subordinação voluntária ao restituir ao assalariado a sua qualidade de sujeito livre sem pôr novamente em causa a sua situação subordinada: deu-se a ele, no plano coletivo, autonomia da qual foi privado no plano individual.

Podemos afirmar, portanto, que as manifestações de autonomia coletiva são expressões de uma complexa trama de relações sociais e cuja dinâmica se alicerça sobre uma realidade de forças e de poderes que se colocam em equilíbrio ativo e dinâmico, suscetível de ser construída e estudada como sistema de relações industriais que vivam em um contexto de plena liberdade sindical.

O procedimento (ou o meio), *in concreto*, da autonomia privada coletiva é a negociação coletiva, sendo ela a principal forma de produção normativa autônoma e de composição dos conflitos coletivos de trabalho nos sistemas democráticos modernos. Do processo negocial resultam, no Brasil, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, reconhecidos na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXVI. Assim, a autonomia coletiva dos particulares ganhou o *status* de fonte do direito do trabalho, apta a criar normas e condições de trabalho válidas em nosso sistema, com respaldo nos princípios básicos que informam a ordem jurídica no plano constitucional.

O debate acerca da amplitude da negociação coletiva de trabalho implica, necessariamente, discutir a relação entre dois ordenamentos jurídicos independentes, mas em permanente interação entre si: o estatal e o sindical. Por sua complexidade, o ordenamento jurídico sindical compõe-se de várias facetas, sendo a negociação coletiva apenas uma das expressões do fenômeno sindical, de modo que ela não pode ser compreendida isoladamente e tampouco a partir de uma ótica estritamente formal e civilista. Daí a inconveniência sistêmica e funcional trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 ao propor, na atual redação do artigo 8º, § 3º, da CLT, que o exame, pelo Judiciário, da validade das cláusulas dos instrumentos coletivos negociados, deve ser feito apenas à luz estritamente dos requisitos formais do direito civil dos contratos (Código Civil, art. 104)⁸, ou quando estabelece, de forma indiscriminada, a prevalência da norma autônoma em detrimento da regra estatal (art. 611-A), ou ainda quando dispensa, aprioristicamente, a necessidade de contrapartidas do negócio jurídico sinalagmático (art. 611-A, § 2º). Cuida-se, como visto,

⁸ CLT, art. 8º, § 3º. “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

de uma perspectiva de análise insuficiente e reducionista do fenômeno coletivo na medida em que deixa de considerar o papel social e coletivo da normatização laboral cujos ganhos transcendem os indivíduos estritamente representados em um negócio jurídico contratual, ignorando a complexidade do confronto entre dois ordenamentos jurídicos.

A apreciação do peso que a negociação coletiva de trabalho e suas expressões, os contratos coletivos de trabalho, assumem em um ordenamento jurídico democrático, constitui uma tarefa fascinante para o jurista, para o economista, para o historiador social e para qualquer estudioso do direito comparado do trabalho e do próprio trabalho em si mesmo. Como alerta Otto Khan-Freund, generalizar é sempre perigoso, e nesta matéria seria ousado, porque os fatores culturais, econômicos, geográficos, históricos e políticos que determinam as linhas de fronteira entre a legislação e a contratação coletiva são diversas e numerosas. Cuida-se, em verdade, de uma verdadeira distribuição de poderes sociais. A despeito de tais ressalvas, deve-se, todavia, correr o risco de afirmar que frequentemente, e em larga medida, a legislação reguladora tende a prevalecer sobre a contratação coletiva onde a pressão política exercida sobre os trabalhadores supera a pressão imanente aos seus poderes sindicais; e é verdade, também, ainda que com notável dose de cautela, que tal proposição genérica pode ser exatamente destruída. E assim se dá (embora não sempre) nos casos em que, à medida em que os sindicatos se robustecem, proporcionalmente também aumenta a importância da contratação coletiva e, por conseguinte, diminui a da legislação. E diversos fatores de natureza muito variada influenciam a distribuição dos elementos e objetos de disciplina entre a lei e os contratos coletivos, de modo que a lei e a contratação coletiva, em definitivo, não estão necessariamente em uma relação de rigidez excludente alternativa, eis que podem frequentemente apresentarem-se como fontes complementares da disciplina do trabalho. E ainda pode ocorrer que uma presença de uma normatização legislativa, longe de promover a contratação coletiva, termine por se tornar um obstáculo ao seu fortalecimento.⁹

De fato, em tempos mais recentes, a autonomia coletiva foi chamada a gerir as crises das empresas e de empregabilidade. Por conseguinte, o modelo

⁹ KHAN-FREUND, Otto. *op. cit.*, p. 70.

tradicional de negociação coletiva está se transformando profundamente, e a contratação coletiva já deixou de ser exclusivamente um mecanismo progressivo de introdução de melhorias em nível coletivo para os trabalhadores, passando a ser um instrumento cujo conteúdo é também gerencial e administrativo, concessivo ou recessivo, perante um sindicalismo mais maleável, menos conflitual, e disposto a ponderar as situações pelas quais uma empresa pode passar, as suas dificuldades e crises e a necessidade de ação conjunta visando o interesse comum de imperativos de adaptação das normas laborais à realidade econômica e social, bem como de defesa dos empregos.

Já na década de 1980, Giuseppe Ferraro, na Itália, anunciava a passagem de um sistema normativo concentrado quase exclusivamente sob a égide da norma protetiva imperativa e inderrogável fixada em lei emanada pelo Estado para um sistema no qual a defesa e a emancipação das classes subalternas foram delegadas, de maneira prevalente, à atividade coletiva, a qual dialoga constantemente com novas e inéditas formas de intervenção do Estado nas relações de trabalho. Neste contexto, são introduzidos novos princípios e uma mais complexa relação entre interesses individuais, interesses coletivos e interesses gerais, o que se reflete diretamente na dinâmica das fontes do direito do trabalho, implicando uma crescente flexibilidade e progressivo dinamismo na interação entre elas.¹⁰

A exigência de um papel “flexibilizante” e de adaptação do direito do trabalho, inaugurada na década de 1980, para enfrentar a crise econômica do capitalismo na época, a que se denominou, naquela altura e de maneira contingente, de “direito do trabalho de emergência”, tornou-se uma constante. Nesse sentido, desde então, em variados ordenamentos, a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como uma alternativa à aplicação da lei nas seguintes situações: na autorização legal para a conclusão de acordos que derroguem as suas disposições (acordos derogatórios); nas leis supletivas, que só se aplicam quando não existe um acordo coletivo; e nas leis dispositivas, que não fixam uma regra que não possam ser derogada, mas abrem uma faculdade cuja utilização requer um acordo coletivo de trabalho. A tendência geral, de acordo com Supiot, é a lei se esvaziar de disposições substanciais, e estipular em seu

¹⁰ FERRARO, Giuseppe. *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*. Padova: Cedam, 1981, p. 21.

lugar regras procedimentais destinadas a garantir e a promover o direito à negociação coletiva de trabalho, cujo resultado pode substituir, prolongar, desenvolver ou aplicar disposições legislativas.¹¹

Uma política laboral de passagem da “tutela estatal” para o “garantismo coletivo”, segundo Ermida Uriarte, deve ser cercada de cuidados e exige um período prévio de transição no qual se promova, sustente e se apoie a sindicalização e a atuação sindical para que esta se fortaleça e esteja em condições de negociar e coadministrar equitativamente a disponibilidade das normas legais. É o que se denominou como teoria da flexibilidade negociada ou da disponibilidade coletiva da lei trabalhista, a qual torna “disponíveis” as tradicionais normas legais estatais. Entretanto, a flexibilidade pela via da autonomia privada coletiva levanta questões e apresenta riscos. Dentre as questões está o quanto de indisponibilidade em uma tal política legislativa estaria fixada na legislação estatal, o que atrai debates sobre o conceito de imperatividade e de ordem pública social. No que se refere aos riscos, Ermida Uriarte aponta o perigo de se atribuir enorme peso à negociação coletiva em um momento de enfraquecimento sindical.¹²

Neste processo gradual e histórico de deslocamento da soberania estatal para a soberania normativa sindical, Giuseppe Ferraro critica a rigidez tradicional da relação entre as fontes (estatal e sindical) e ressalta a necessidade de atenção mais para a legitimidade e poder do representante coletivo do que para o conteúdo objeto da negociação coletiva, o qual encontra-se em permanente mutação. Tal mudança de perspectiva, seria necessária por duas razões. Em primeiro lugar, em razão da fundamental importância do respeito do método democrático com relação ao processo formativo das escolhas reivindicativas, bem como a correspondência entre o conteúdo acordado e as diretrizes recebidas em sede de assembleia ou, mais genericamente, entabuladas com as reais exigências dos sujeitos representados. Em segundo lugar, porque, no que se refere ao princípio da norma mais favorável, cuida-se, para Ferraro, de um valor contingente, e não fixo, no quadro da relação entre as fontes, a qual pode variar segundo um conjunto de soluções extremamente

¹¹ SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Ed. Coimbra. 2003. p. 15.

¹² ERMIDA URIARTE, Oscar. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. p.35-36.

diversificadas e variáveis, condicionadas, essencialmente, pelo conteúdo normativo que a cada momento se impõe. Ambos os aspectos deverão, outrossim, ser verificados continuamente no desenvolvimento da produção normativa laboral.¹³

Como acima mencionado, perquirir sobre o reconhecimento da amplitude e do dinamismo da negociação coletiva implica um complexo confronto entre dois ordenamentos jurídicos, o estatal e o sindical. O método para se proceder a este exame deve lançar os olhos muito mais ao grau de legitimidade do processo negocial e dos atores coletivos envolvidos do que propriamente dos direitos “em si” que estão em cotejo, respeitados, obviamente, os limites constitucionais.

Uma leitura contextual, dinâmica e dialética do instrumento coletivo negociado não pode prescindir do exame do *iter procedimental* que antecedeu a celebração do ajuste coletivo. Assim, é de todo importante que os atores sociais apresentem os dados, a troca de pautas e contrapropostas, as convocações de assembleias e as deliberações realizadas, o cenário concreto das tratativas e das soluções encontradas em conjunto, o esforço comum de superação do conflito coletivo e a presença de transparência e de boa fé ao longo do processo negocial. Além disso, o índice de representatividade da entidade sindical é fator primordial na medida em que confere credibilidade na distribuição de poder e peso negocial para agentes que detenham uma autêntica capacidade de representação. Dentre os critérios a serem investigados, destacam-se o número de filiados, a antiguidade na existência da entidade, a qualidade dos

¹³ FERRARO, Giuseppe. *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*. Padova: Cedam, 1981, p. 33-35; 394. Mais recentemente, Giampiero Proia, em sentido análogo, salienta que os limites da norma inderrogável trabalhista e de seus destinatários não são apenas móveis, mas o seu deslocamento no tempo não é necessariamente unidirecional. Tais limites variam também no espaço, conforme demonstra o peso bem diverso que a norma inderrogável assumiu nos distintos ordenamentos jurídicos. Dessa forma, para averiguar se a norma inderrogável aumentará o seu raio de ação, ou o reduzirá, ou se, simplesmente, dará lugar a novas formas de aplicação, deve-se considerar vários fatores, tais como quais são os tipos de tutela disponíveis, como elas interagem e afetam o sistema produtivo, e as suas eventuais consequências em termos de crescimento da ocupação ou de um crescimento equilibrado das oportunidades de trabalho. (PROIA, Giampiero. A proposito del diritto del lavoro e delle sue categorie. *Argomenti di diritto del lavoro*. Padova, n. 6, p. 1206, 2007).

instrumentos coletivos anteriores, a experiência de negociação coletiva, a capacidade de mobilização, dentre outros.

Portanto, a disponibilidade ou a indisponibilidade de direitos trabalhistas infraconstitucionais não deve ser apreciada *in abstracto* e de forma estática. Deve, sim, ser haurida no fato social de que emanou a solução coletiva para o impasse antes instaurado.

A ordem democrática, caracterizada pelo pluralismo político e normativo, é a linguagem que permite o confronto entre os ordenamentos estatais e sindicais.

A ideia de legitimação das entidades sindicais “no” e “por meio” do procedimento, bem como pelo grau de representatividade e de participação direta das bases na formação do interesse coletivo, dialogicamente construído, deve presidir a análise. É do grau de democracia interna e da conexão entre os representantes e os representados que deve ser aferido o peso e a amplitude da negociação coletiva perante o ordenamento estatal, em uma racional e legítima distribuição de poderes e de papéis normativos e regulatórios. Uma hermenêutica laboral que descure de tais aspectos alberga o risco de, sob o pretexto de proteger, desnaturar autênticos ímpetus associativos e silenciar um lugar de fala democrático.

O desenvolvimento da negociação coletiva de trabalho depende de um terreno institucional fértil que a estimule, permitindo aos próprios sujeitos das relações de trabalho resolverem, de forma madura, os conflitos que emergem da relação entre o capital e o trabalho. No cotejo entre os ordenamentos jurídicos (o estatal e o sindical) não se pode olvidar que a liberdade sindical é parte integrante e indissociável da autonomia privada coletiva. Por conseguinte, apenas quando se reconhece a plena liberdade sindical em todas as suas dimensões, sem interferência estatal e o direito de greve, é que a negociação coletiva estará apta a fazer florescer todas as suas potencialidades, caminho que nosso país ainda está por trilhar.

Neste sentido, faz-se essencial e urgente não apenas garantir, mas sobretudo, fomentar, o direito à plena liberdade sindical, uma vez que esta representa o veículo de participação ativa da cidadania laboral. A consolidação de uma democracia pluralista não se exaure no reconhecimento do pluralismo político e na sua forma comum de expressão – os partidos políticos. Supõe

também a atuação dos sindicatos e das associações empresariais no processo de mediação entre a sociedade e os órgãos constitucionais, por meio dos quais se expressa a vontade popular.

3. DO MONOPÓLIO COMPULSÓRIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO PLANO JURÍDICO

3.1. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A representação coletiva de trabalhadores, seja pelo sindicato, seja pelos representantes eleitos no local de trabalho, possui caracteres próprios e específicos que a distingue das formas tradicionais de representação. De acordo com Alain Supiot, não tem por objeto realizar atos jurídicos em nome de um sujeito de direito já existente porque visa atribuir funções as mais diversas (representação orgânica nos organismos mistos, representação em juízo, reivindicação, concertação social, controle etc.). Diante de tais circunstâncias, existe uma grande especificidade do conceito de representação no direito coletivo do trabalho que, para Supiot, “não pode ser subsumido nem à do direito privado (em particular a representação voluntária que se encontra no contrato de mandato, ou à representação legal em direito das pessoas), nem àquela do direito público (em particular à representação política).¹⁴

A representação sindical é fenômeno que apenas pode ser adequadamente apreendido levando em conta não só o ordenamento jurídico positivo, mas também a análise da dinâmica da ação sindical em cada contexto histórico e político.

Discorrer sobre o conceito de representação sindical atrai a análise da efetividade da liberdade sindical¹⁵, da própria definição do sindicato e das respectivas funções por ele desempenhadas em um dado contexto histórico,

¹⁴ SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: PUF, 1994. p. 142.

¹⁵ Como salienta Gino Giugni, “o princípio da liberdade sindical, considerado do ponto de vista dinâmico, evoca o princípio da *atividade sindical*. Afirmar a liberdade sindical significa, também, reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os comportamentos voltados para tornar efetiva a coalizão. Sob este aspecto (atividade sindical), o princípio de liberdade sindical assume vários conteúdos, conforme a direção tomada”. GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka; rev. téc. José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991.p. 57.

político e jurídico, sendo possível afirmar, como o faz Walküre Lopes Ribeiro da Silva, que “a função de representação precede todas as demais e é, ao mesmo tempo, pressuposto para o exercício dessas”.¹⁶

O problema da representação, portanto, é conatural ao próprio problema da organização de uma pluralidade de pessoas para a satisfação de um interesse comum. Nessa perspectiva, a representação em todas as suas formas e instrumentos, assume, para a organização sindical, relevo fundamental. Afirmo Mario Grandi: “a história da organização sindical é a história da representação sindical”.¹⁷

Do ponto de vista estritamente jurídico, a representação sindical remete ao problema de legitimação do poder de se agir no interesse de outros. Segundo Bruno Caruso, conforme a natureza de tal interesse, a representação pode ser privatista ou publicística, de modo que “a diversidade da natureza do interesse tutelado e/ou representado influi, sobretudo, na diferente fonte de regulação da representação e no mecanismo técnico da legitimação do poder”.¹⁸

Atualmente predomina o entendimento segundo o qual o sindicato exerce representação de interesses, tanto coletivos como individuais. Contudo, nem sempre essa posição doutrinária foi majoritária, o que é explicado pelas transformações sofridas pelo sindicato ao longo de sua trajetória.¹⁹ Ademais, tais mudanças, aliadas à multiplicidade de esferas de atuação das entidades sindicais são fonte de enormes controvérsias que impedem qualquer classificação potencialmente reducionista e tolhedora da força criativa e dinâmica inerente ao fenômeno sindical.

Ainda na doutrina espanhola, cabe destacar a análise de Joaquín Garcia Murcia, para quem não se pode dizer que a atuação das organizações sindicais

¹⁶ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*, cit., f. 96.

¹⁷ GRANDI, Mario. Rappresentanza e rappresentatività sindacale. In: SANSEVERINO, Luisa Riva; MAZZONI, Giuliano. (Coord.). *Nuovo trattato di diritto del lavoro*. Padova: Cedam, 1971. v. 1, p. 43.

¹⁸ CARUSO, Bruno. Rappresentanza e rappresentatività sindacale. In: D'ANTONA, Massimo (a cura di). *Lecture di diritto sindacale: le basi teoriche del diritto sindacale*. Napoli: Jovene, 1990. p. 1-2.

¹⁹ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*, cit., f. 96-97.

seja regida pelos esquemas de representação de direito privado, sem prejuízo de que no ato de sua constituição haja um apoderamento implícito de seus filiados e que em alguns momentos esses possam intervir na qualidade de membros ou associados. Os sindicatos, diz o autor, não representam a vontade de seus membros, mas o interesse coletivo do grupo profissional respectivo, constituindo-se a organização sindical “o intermediário entre o grupo que representa e as instâncias – profissionais, econômicas ou políticas – perante as quais se pretende fazer valer seus interesses”.²⁰

Com efeito, como assinala Octavio Bueno Magano, os interesses que o sindicato representa são menos os dos trabalhadores tomados individualmente do que os do grupo, considerado no seu todo. Adverte, porém, que o sindicato não persegue apenas os interesses gerais do grupo, apresentando-se frequentemente como representante dos interesses individuais de seus membros.²¹

Tornou-se clássico o conceito de interesse coletivo formulado por Francesco Santoro Passarelli como o interesse:

“de uma pluralidade de pessoas por um bem apto a satisfazer uma necessidade comum. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. É indivisível, pois se satisfaz, não por muitos bens a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade”.²²

²⁰ GARCIA MURCIA, Joaquín. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas: posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.p. 40.

²¹ MAGANO, Octavio Bueno. Direito coletivo do trabalho: a representação sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 8, n. 41, p. 16-40, jan./fev. 1983.p. 18.

²² SANTORO-PASSARELLI, Francesco. *Noções de direito do trabalho*. Trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1973. p. 11. Registre-se, com Walküre Lopes Ribeiro da Silva (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1998. p. 31), que se distingue “o interesse coletivo do interesse público, do qual o Estado é titular, e do interesse individual, cuja titularidade pertence às pessoas singularmente consideradas”. Alguns doutrinadores rejeitam a classificação dicotômica do fenômeno coletivo no ‘público’ ou no ‘privado’, como o faz Vincenzo Vigorita, ao afirmar que “o coletivo não é, por si só, nem público e nem privado: é uma dimensão de situações individuais e, segundo a natureza dessas, pode encerrar ora interesses públicos ora aqueles privados, diante do que enquadrá-lo em uma destas duas esferas seria inevitavelmente arbitrário e substancialmente inexato”. (VIGORITI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo: la legittimazione ad agire*. Milano: Giuffrè, 1979. p. 35-36).

Na opinião de Octavio Bueno Magano, estribado o fenômeno sindical no conceito de autonomia, torna-se irrelevante a questão de saber se a respectiva atividade reflete ou não a vontade de cada um de seus membros, uma vez que “estes se vinculam às decisões do sindicato não por possuírem a condição de mandantes e sim por estarem subordinados ao seu poder autônomo”, o qual se orienta na realização do próprio interesse e não na satisfação dos interesses dos membros componentes da organização.²³

3.2. REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: O MONOPÓLIO DA REPRESENTAÇÃO POR CATEGORIA

Para a compreensão do atual paradoxo jurídico antidemocrático próprio do monopólio compulsório da representação sindical, convém resgatar as origens históricas do sistema semicorporativista sindical, com vistas a nele identificar os traços de permanência e necessidade de reformas, uma vez que o Brasil não passou por uma Reforma Sindical que deveria preceder a própria Reforma Trabalhista de 2017.

O monopólio de representação no interior da categoria, as contribuições sindicais compulsórias (hoje tornadas facultativas), a eficácia *erga omnes* dos contratos coletivos e dos dissídios coletivos (abrangendo sócios e não sócios da entidade sindical) são elementos de difícil conjugação sistêmica porque pertencentes a mundos diversos de concepção do fenômeno sindical e da forma jurídica que a ele se atribui.

Na primeira metade do século XX, inúmeros países vivenciaram experiências corporativistas, baseadas em uma concepção orgânica da sociedade com vistas a superar a crise do capitalismo daquele momento e as consequências da Revolução Francesa, que supostamente teria reduzido a sociedade a uma “poeira humana” formada por indivíduos isolados e desarticulados. O corporativismo propunha-se, então, a introduzir, na ordem econômica, o princípio da organização em lugar do conceito do lucro individual, assumindo a organização do Estado uma forma unitária de suprema solidariedade. Constituía, assim, o meio de organização de cada

²³ MAGANO, Octavio Bueno. Direito coletivo do trabalho: a representação sindical, cit., p. 26.

ramo de produção com o fim de chegar à “harmonia integral da economia nacional”.²⁴

Corporativismo estatal, na lição de Philippe Schmitter, é:

“aquele sistema de representação de interesses em que as unidades constitutivas são organizadas em um número limitado de categorias singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou permitidas (quando não criadas) pelo Estado, às quais se concede um monopólio de representação dentro de suas respectivas categorias em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de suas demandas e dos seus apoios”²⁵.

Ao se retomar a história das relações coletivas de trabalho no Brasil, de seus primórdios até os dias atuais, observamos que a herança deixada por Vargas compreende uma abundante legislação trabalhista feita simultaneamente à maior restrição das liberdades políticas. No plano das relações coletivas, a carência de uma plena liberdade sindical diante do arranjo corporativista sobreviveu ao longo de todas essas décadas. Sem que seja assegurada, como acima mencionado, a liberdade sindical os direitos trabalhistas – bem como diversos outros direitos – nunca estarão completos.

A inspiração do modelo sindical brasileiro foi nitidamente na legislação do corporativismo estatal italiano. Especificamente, a mais importante lei italiana do período fascista foi a Lei Rocco (Lei n. 563, de 3 de abril de 1926),

²⁴ MANOILESCO, Mihail. *O século do corporativismo*. Trad. Azevedo Amaral. Rio de Janeiro: José Olympio Ed, 1938. p. 13, 25. No Brasil, forte repercussão teve a doutrina de Oliveira Vianna (*Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943, prefácio) que, para justificar a intervenção estatal nos sindicatos e, portanto, sua inclinação pelo sindicalismo corporativista, sustentava que “o Brasil não tem povo”, que “no Brasil, povo significa uma multidão de homens, como porcada significa uma multidão de porcos” e, ainda, que, durante o período de sua formação histórica, o brasileiro sempre agiu sob a inspiração do espírito individualista. Ainda de acordo com o autor, desde a Revolução de 1930 o pensamento revolucionário, no intuito de chamar o sindicato para junto do Estado, “tirando-o da penumbra da vida privada em que vivia”, deu-lhe a representação da categoria e investiu-o de poderes de autoridade pública. (Id. *Ibid.*, p. 6).

²⁵ SCHMITTER, Philippe C. *Still the century of corporatism?* Review of Politics, vol. 36, n.1, 1974, Published by: Cambridge University Press, p.93.

aprovada antes mesmo da *Carta del Lavoro*, e que constituiu a espinha dorsal de todo o ordenamento jurídico italiano fascista, não apenas no âmbito sindical.

De acordo com Rocco, o projeto tinha um tríplice valor: político, jurídico e social. Do ponto de vista político, representava a incorporação das massas de forma integral e não conflitual no interior do Estado, como superação da democracia parlamentar liberal. Do ponto de vista jurídico e social, encerrava a era da autodefesa e do conflito entre classes, que seria resolvido de forma integral e orgânica pelo Estado, a partir de quatro pontos essenciais, como enuncia Rocco:

“o problema é visto em sua inteireza: reconhecimento jurídico dos sindicatos; centralização da representação das categorias em um só sindicato; disciplina dos contratos coletivos estipulados por esse sindicato; instituição da magistratura do trabalho, isto é, de um órgão jurisdicional, não apenas arbitral, que resolve as controvérsias de trabalho; por fim, proibição da greve e do *lock-out* e a punição deles. Esses são os quatro pontos do projeto de lei e são quatro anéis de uma mesma cadeia. Nós não podemos abandonar um só sem fazer ruir todo o sistema”.²⁶

A *Carla del Lavoro*, no ano seguinte, em 1927, reafirmaria estas bases jurídicas da Lei Rocco, declarando nos itens III e IV o inseparável binômio monopólio da representação sindical da categoria e eficácia “*erga omnes*” dos instrumentos coletivos.²⁷

²⁶ ROCCO, Alfredo. *Discorsi parlamentari*. Senato della Repubblica – Archivio Storico. Bologna: Il Mulino, 2005. p. 307-317.

²⁷ “III - A organização sindical ou profissional é livre. Mas, só o sindicato legalmente reconhecido e subordinado ao controle do Estado tem direito de representar legalmente toda a categoria dos empregadores ou dos trabalhadores, em virtude da qual é constituído; de defender seus interesses perante o Estado e às demais associações profissionais; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os membros da categoria; de impor a eles contribuições e de exercer, com respeito aos mesmos, funções delegadas de interesse público.

IV - No contrato coletivo de trabalho, a solidariedade dos diversos fatores de produção, encontra a sua expressão concreta, mediante a conciliação dos interesses opostos dos empregadores e dos trabalhadores, e a sua subordinação aos interesses superiores da produção.”

Essencial para a compreensão da organização sindical corporativista é a noção de ‘categoria’, critério legal e político utilizado pelo Estado para organizar as entidades sindicais (art. 5º da Lei Rocco), que confiava às associações legalmente reconhecidas a representação legal dos trabalhadores e empregadores da categoria, para a qual são constituídas, no âmbito da circunscrição territorial onde operam. A análise desse dispositivo indica o modo como se dava a representação sindical, o que exige explicações.

Bastante difusão doutrinária teve o conceito de categoria profissional formulado por Nicola Jaeger, para quem “categoria” seria “um *prius* lógico da organização”, resultante de expressa disposição de lei e que levava em consideração um desenvolvimento coerente da ação dentro dos limites definidos da inderrogável exigência nacional.²⁸

Em solo brasileiro, foi Oliveira Vianna, ideólogo do Estado Novo varguista, o arquiteto do corporativismo estatal, lançador das bases do nosso modelo sindical cujos resquícios até hoje encontramos entre nós: sindicato único por categoria imposto por lei, contribuição sindical compulsória, enquadramento sindical automático, poder normativo da Justiça do Trabalho, representação legal de todos os membros da categoria profissional ou econômica. Oliveira Vianna justificava, nos anos de 1930, a necessidade deste modelo sindical com base na incompetência da classe trabalhadora de se auto-organizar de forma independente e autônoma.²⁹

Emblemático o diagnóstico de Maria Célia Paoli sobre tal discurso autoritário: tratava-se de “um horizonte simbólico que despachava os trabalhadores pobres a um mundo do favor, da dependência, da hierarquia excludente; uma figura que, para ser incluída na ordem das coisas, necessitava ser

²⁸ JAEGER, Nicola. *Principii di diritto corporativo*. Padova: CEDAM, 1939, p. 38-39. Passagens após, arremata o autor que “os interesses de uma categoria são os interesses comuns a todos os componentes dessa, as situações favoráveis à satisfação de suas necessidades comuns” (p. 42).

²⁹ Caberia então ao Estado organizar/controlar diretamente os sindicatos, apagando da memória histórica todo o movimento operário pré-Revolução de 1930. No Prefácio da obra *Problemas de Direito Sindical*, afirma Oliveira Vianna que “o Brasil não tem povo” e que “no Brasil, povo significa uma multidão de homens, como porcada significa uma multidão de porcos” (VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943).

um habitante silencioso e sem interioridade, constituído por obra benemérita das elites”.³⁰

Justificava Oliveira Vianna, na obra “Problemas de Direito Sindical”, a coerência deste modelo adotado, fundado não apenas em motivos de ordem jurídica, mas em poderosos motivos de ordem política e social: o fato de ter a Constituição dado às convenções coletivas o caráter de regulamento da categoria, de lei da profissão, implica que ela só pode emanar de uma única fonte, que é o sindicato único, reconhecido pelo Estado e autorizado a representar legalmente a categoria. Dotada a entidade sindical de atributos de poder público, e situada abaixo das instituições administrativas do Estado, mas acima do vasto mundo das associações privadas sobre as quais o Estado não tem interesse de controle direto, “um novo regime jurídico teria que regular a sua constituição e as suas atividades, regime imposto pela necessidade que tem o Estado de vigiar o modo por que estas associações exercem os poderes de autoridade pública a elas delegados”.³¹

Entre outros, existe um aspecto problemático e interessante da permanência de traços do corporativismo autoritário varguista na organização sindical brasileira, é o da evolução e os difíceis ajustes do conceito de categoria, frente ao princípio de liberdade sindical. A violação deste princípio reside, justamente, na interpretação autoritária ou democrática que se tem do conceito de categoria, tema central, por ser o critério estruturante da organização sindical brasileira. Como ensina Arion Sayão Romita “inerente ao exercício da liberdade sindical é a faculdade que goza o sindicato de determinar o âmbito profissional da organização”³². A individuação da categoria como base para criar sindicatos,

³⁰ PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 3, n. 7, p. 40-66, set./dez. 1989, p. 46. Ainda segundo Paoli, os atos de brutalidade contra “cidadãos que a polícia não gosta”, tão conhecidos até hoje, são, portanto, registrados desde o final do século passado e completam o quadro do paternalismo privatista, da assistência benemérita da elite.

³¹ VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito sindical*, cit., p. 4-7. E prossegue o autor a justificar a plena coerência do modelo organizativo sindical delineado pela nova Carta de 1937. A unidade sindical era compatível com os poderes conferidos ao chefe da nação (art. 73) para orientar uma política econômica nacional, problema que interessa ao Estado, não havendo como conjugar uma política dos superiores interesses da Nação com a pluralidade sindical e a defesa de particulares interesses dos associados. O poder regulamentar, de negociar cláusulas com eficácia *erga omnes* para toda a categoria, associados ou não, também vinha atrelado ao poder tributário de taxar os integrantes da categoria com o imposto sindical p. 9-21.

³² ROMITA, Arion Sayão. *Organização Sindical*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, RT, ano 30, n. 113, jan./mar. 2004, p. 58.

devida como visto à influência sobre a Constituição brasileira de 1937, da Lei Rocco (1926) e da “Carta del Lavoro” (1927), da época do fascismo italiano.

Na verdade, ambos os países com a transição democrática (Brasil em 1988 e Itália em 1948) mantiveram a sindicalização por categoria, mas deram a este critério de organização de entidades sindicais leituras absolutamente diferentes. Na Itália, o conceito de categoria é ligado à plena liberdade sindical e ao pluralismo sindical. No Brasil, ao contrário, o conceito de categoria é intimamente ligado ao de obrigação de unicidade sindical e, sem dúvida, ao conceito de enquadramento sindical.

Natural corolário do monopólio da representação sindical é o tema da eficácia “*erga omnes*” dos contratos coletivos, resultados da negociação coletiva, objeto, ainda hoje, de inúmeras discussões doutrinárias. Merece destaque para os fins deste texto, a tese exposta, no pós queda do fascismo italiano, por Giuseppe Federico Mancini, para quem a extensão das vantagens regulamentares a não-sócios da entidade era um elemento conatural da unidade de negociação fixada pelas partes atendendo, ademais, aos objetivos de proteção dos trabalhadores em geral. Nas palavras de Mancini, a conexão entre os dois fenômenos [conceito de categoria e liberdade sindical] é clara: ao conceber o sindicato como órgão da categoria, ou seja, como instrumento para a tutela de interesses de sócios ou não-sócios, consentiu a lei naturalmente em atribuir a ele, pela via direta, o poder de concluir contratos coletivos “*erga omnes*”.³³

4. DA EXIGIBILIDADE DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS NA JURISPRUDÊNCIA DAS CORTES SUPERIORES

A lógica do sistema de custeio sindical não depende apenas da estrutura e das funções exercidas pelo sindicato, mas, principalmente, da natureza jurídica da organização sindical e do contexto político onde este se encontra operante. Como visto acima, ainda que antidemocrático, o ordenamento corporativista é sistema extremamente coerente.

De fato, o caráter tributário ou parafiscal do antigo “imposto sindical” origina-se da natureza jurídica da entidade sindical inserida em um contexto político autoritário onde o sindicato único, não concorrencial, era órgão delegado do Poder Público, ao qual era garantida a representação geral da categoria e, por consequência, a natureza *erga omnes* dos instrumentos normativos.

³³ MANCINI, Giuseppe Federico. Libertà sindacale e contratto collettivo ‘*erga omnes*’. *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Milano, anno 17, p. 584. 1963.

Com a transição incompleta da Constituição de 1988, a organização sindical disciplinada pelo art. 8º assemelha-se com um “Frankenstein jurídico”, uma vez que quer conciliar a características de um sindicato filho de um sistema político autoritário (art. 8º, II) com sindicato (parcialmente) livre e operante em um ordenamento democrático (art. 8º, I).

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017, o sistema semicorporativista perde uma de suas principais colunas, a contribuição sindical compulsória (antigo imposto sindical). Segundo a atual redação dos artigos 578 e 578 da CLT a contribuição sindical poderá ser descontada desde que previamente e expressamente autorizada pelos integrantes da categoria econômica ou da categoria profissional.

A repentina perda do canal de financiamento fez com que, logo após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, as organizações sindicais questionassem amplamente³⁴ a inconstitucionalidade da extinção. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, em 29 de junho de 2018, julgou pela constitucionalidade da extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, com o julgamento da Ação direta de inconstitucionalidade n. 5.794 de Relatoria do Ministro Edson Fachin.³⁵

A decisão tem efeito *ex tunc*, isto significa que a norma, desde sua publicação, está conforme à Constituição, portanto as ações em sentido contrário, já presentes no judiciário deverão respeitar a decisão do Supremo.

³⁴ Foram distribuídas em total 19 ações diretas. São elas: ADI 5794; ADI 5912; ADI 5923; ADI 5859; ADI 5865; ADI 5813; ADI 5887; ADI 5913; ADI 810; ADI 5811; ADI 5888; ADI 5815; ADI 5850; ADI 5900; ADI 5945; ADI 5885; ADI 5892 e ADI 5806. Foi também apensada, pelas mesmas razões, a ADC 55.

³⁵ Cabe aqui ressaltar que o voto do Relator foi em sentido contrário. Na leitura do Ministro Fachin, de fato, seria inviável apenas destituir a contribuição sindical sem reformar o inteiro sistema sindical: “O regime sindical estabelecido pela Constituição de 1988 está sustentado em três pilares fundamentais: a unicidade sindical (art. 8º, II, da CRFB), representatividade compulsória (art. 8º, III, da CRFB) e a contribuição sindical (art. 8º, IV, parte final, da CRFB) (...) A par disso, o constituinte de 1988 também fez opção inequívoca pela manutenção de um modelo de sindicalismo sustentado no seguinte tripé unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das 11 Em elaboração ADI 5794 / DF entidades sindicais por meio de um tributo, a contribuição sindical, expressamente autorizada pelo artigo 149 da Constituição da República. Assim sendo, é preciso reconhecer que a mudança de um desses pilares pode ser desestabilizadora de todo o regime sindical, não podendo ocorrer de forma isolada (...)” AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.794 DISTRITO FEDERAL; p. 3; p. 11-12.

A média da filiação sindical no Brasil, que atualmente oscila entre em volta do 12,5%³⁶, não permite evidentemente a manutenção econômica do sistema. Se, por um lado, sindicatos inexpressivos, pouco ou nada representativos, fecharão naturalmente suas portas, o sindicalismo autêntico sofre fortemente a mudança que foi introduzida sem um período de transição gradual. Neste sentido, foram três, basicamente, as estratégias do movimento sindical para garantir o custeio da própria estrutura.

A primeira estratégia adotada pelas entidades sindicais, com relação à antiga contribuição sindical devida por todos os integrantes da categorial (um dia de salário) foi tentar suplantá-la a autorização “individual” para o desconto da antiga contribuição sindical e criar, em assembleias, muitas delas sem devida comunicação dos trabalhadores interessados ou em horários inviáveis, uma “autorização coletiva” para o desconto da contribuição sindical³⁷.

³⁶ Segundo a última pesquisa do IBGE a taxa de sindicalização ficou em 12,5%. Quer dizer que dos 92,3 milhões de pessoas ocupadas em 2018, 11,5 milhões estavam associadas a sindicatos. Fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>.

³⁷ A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho aprovou Enunciando favorável à autorização coletiva em Assembleia: “Enunciado 38: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL I. É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização. II. A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho. III. O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o *caput* do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais”. Em sentido contrário, recente decisão do TST: “RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. DESCONTO. AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL, PRÉVIA E EXPRESSA TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Com o advento da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), tornou-se facultativo o recolhimento da contribuição sindical, cujos descontos dependem de prévia e expressa autorização do trabalhador. Muito embora o art. 579 da CLT, alterado pela reforma trabalhista, não tenha, inicialmente, feito referência expressa à necessidade de a autorização ser dada de forma individualizada, tal interpretação se coaduna com o espírito da lei, que, ao transformar a contribuição sindical em facultativa, dependente de autorização prévia e expressa, pretendeu resguardar o princípio constitucional da liberdade de associação sindical, preconizado nos arts. 5º, XX, 8º, V, da Constituição Federal e que, inclusive, já norteava as questões atinentes à cobrança de contribuição assistencial e confederativa em face de empregados não sindicalizados. Portanto, a autorização coletiva, ainda que aprovada em assembleia geral, não supre a autorização individual prévia e expressa de cada empregado. Recurso de revista conhecido e não provido.” (TST-RR-373-97.2018.5.07.0028 – 5ª Turma – Min. Breno Medeiros - 7 de agosto de 2019).

De outro lado, sem autorização dos trabalhadores, o desconto no salário seria ilícito (CLT, art. 462), o que, além de gerar insatisfação entre os empregados, criaria um passivo trabalhista para a devolução dos valores ao trabalhador sendo que a empresa empregadora seria, no cenário, mero agente de repasse, sem qualquer interesse jurídico-econômico na relação trabalhador/sindicato.

A segunda estratégia de ação foi a instituição de cláusula de convenção coletiva prevendo que empregados que não pagassem a contribuição negocial não poderiam ser beneficiados das cláusulas normativas previstas no instrumento negociado. A proposta sindical era a de que apenas seriam beneficiários das vantagens convencionais empregados sócios ou que, não sendo sócios, tivessem pagado contribuição negocial. O TST refutou esta estratégia.³⁸

Cabe aqui fazer menção à questão dos chamados *free riders* como expressão do contexto jurídico sindical dos Estados Unidos da América, que faz referência à lógica da ação coletiva sindical. De acordo com o art. 611 da

³⁸ RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. 1. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: BENEFÍCIO SOCIAL AUXÍLIO CESTA BÁSICA. A cláusula em análise (Cláusula Décima Sétima) criou o benefício “auxílio cesta básica”, que deveria ser pago, nos termos de sua redação, apenas para os empregados associados ao Sindicato Réu. A maioria dos membros desta Seção Especializada votou no sentido de que a cláusula é nula e extrapola os limites da negociação coletiva, na medida em que, ao restringir o seu alcance aos filiados do sindicato, gera discriminação nas relações de trabalho e representa uma tentativa de obrigar a filiação compulsória dos trabalhadores ao sindicato, também vedada pela ordem jurídica. Este Relator ficou vencido e proferiu voto no sentido de que a norma coletiva não desrespeita o ordenamento jurídico, notadamente os princípios da isonomia e da liberdade sindical, em face das seguintes razões, em suma: primeiro, porque a situação diferenciada do empregado associado, que tem um custo mensal de manutenção do ente sindical, possibilita à negociação coletiva, beneficente de toda a categoria com a criação de outras cláusulas, fazer essa pequena diferenciação, não detendo ela mais cunho discriminatório; segundo, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; terceiro, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e o desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva. Contudo, conforme já mencionado, o entendimento majoritário dos membros desta Seção Especializada foi de que a cláusula em análise deve ser anulada. Recurso ordinário provido para declarar a nulidade da cláusula em exame. (...). Recurso ordinário provido, no tema, para declarar a nulidade do parágrafo primeiro da cláusula em exame. (TST - RO: 7725720165080000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 15/04/2019).

CLT todas as cláusulas sociais e econômicas conquistadas pelos sindicatos beneficiam a todos (Decreto-Lei n. 229/1967). O processo de representação e luta comporta uma multiplicidade de atividades desempenhadas pela organização sindical. Caso contrário, a alocação de recursos da atuação sindical, que não se esgota, de maneira alguma, na negociação, pode inviabilizar ou comprometer seriamente a gestão sindical em seu sentido mais amplo, que compreende, por exemplo, a assistência judicial e nas rescisões de contratos, sem mencionar as questões relativas à prevenção e combate aos agravos de saúde dos trabalhadores.

Uma terceira estratégia sindical foi, de certo modo, “restabelecer” a obrigatoriedade de contribuição por todos os integrantes da categoria, mesmo por aqueles que não eram sócios da entidade sindical, por meio de previsão em norma coletiva, o que contraria a liberdade individual de filiação, o Precedente Normativo n. 119 do TST e Súmula Vinculante 40 do STF e a própria redação do artigo 611-B³⁹ da CLT, que consagra um rol de matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho, especialmente por gerar discriminação em relação à escolha individual de filiação sindical por parte de um trabalhador.

O Supremo Tribunal Federal, em março 2017⁴⁰, reafirmou sua posição no sentido de ser inconstitucional exigir de empregados não sindicalizados a contribuição assistencial, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. A Corte máxima decidiu reconhecer a repercussão geral da discussão e reforçar a jurisprudência para banir essa prática. O Supremo Tribunal Federal

³⁹ 611-B e inc. XXVI da CLT (incluídos pela Lei n. 13.467/2017), que têm a seguinte redação: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ... liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”

⁴⁰ ARE 1018459 RG. Repercussão Geral – Mérito. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator(a): Min. GILMAR MENDES. Julgamento: 23/02/2017. Publicação: 10/03/2017. Ementa. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e convenções coletivas de trabalho. Imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo. Impossibilidade. Natureza não tributária da contribuição. Violação ao princípio da legalidade tributária. Precedentes. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte.

estabeleceu a seguinte tese de repercussão geral⁴¹: “é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”.

Foi validada a posição do TST segundo o qual a imposição de pagamento a não associados de qualquer outra contribuição, ainda que prevista por acordo ou convenção coletiva, ou por sentença normativa, fere o princípio da liberdade de associação ao sindicato e viola o sistema de proteção ao salário⁴².

Há ainda casos em que o financiamento da entidade sindical profissional advém da entidade patronal. Como regra geral, qualquer financiamento patronal é visto como fato comprometedor da autonomia e independência sindical.⁴³

⁴¹ Tema 935 da RG: inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença.

⁴² O Ministro Gilmar Mendes observou que a Súmula Vinculante 40 estabelece que a contribuição confederativa (artigo 8º, inciso IV, da Constituição) só é exigível dos filiados aos sindicatos, sendo certo que: Esse mesmo raciocínio aplica-se às contribuições assistenciais que, em razão da sua natureza jurídica não tributária, não podem ser exigidas indistintamente de todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais, mas tão somente dos empregados filiados ao sindicato respectivo. O fundamento para tal entendimento, segundo consta do voto, é o de que o princípio da liberdade de associação está previsto no ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição de 1891, e a liberdade de contribuição é mero corolário lógico do direito de associar-se ou não”. A manifestação do relator quanto à repercussão geral foi seguida por unanimidade.

⁴³ Nesse sentido a seguinte decisão: “A reclamada violou o princípio constitucional da liberdade sindical ao instituir cláusula em acordo coletivo impondo às empresas signatárias o recolhimento mensal de valor destinado à reestruturação administrativa do sindicato. (...). Assim sendo, a simples celebração de instrumento normativo com este intuito já constitui conduta antissindical.” TRT-2-RO 0080400-05.2010.5.02.0443, Relator Antero Arantes Martins, 9ª Turma, 09/09/2011. Todavia, o debate não é de todo pacífico, havendo decisões que autorizam o pagamento de contribuição patronal: “Contribuição patronal para melhoria dos serviços médico e odontológico prestados pelo sindicato profissional. Ato de ingerência na organização sindical não configurado. (...) Não se verifica a alegada prática de ato de ingerência ou antissindical, uma vez que a assistência financeira patronal não se destina a manter a organização sindical dos trabalhadores, mas, exclusivamente, à melhoria dos serviços médico e odontológico prestados pelo sindicato profissional. TST-RO - 36500-57.2009.5.17.0000, Relator Walmir Oliveira da Costa, SDC, DEJT 15/06/2012).

Mais recentemente, inclusive por questionamentos do Ministério Público do Trabalho, tem-se discutido sobre a possível ilegitimidade da contribuição assistencial dos trabalhadores, prevista em norma coletiva, quando paga pelo empregador. O Ministério Público do Trabalho entende que compromete a autonomia do sindicato, gera a dominação do sindicato profissional pelas empresas ou pelo sindicato patronal. E esse é o entendimento majoritário.

A jurisprudência dominante é por sua ilegalidade⁴⁴. Sustenta-se que as empresas empregadoras não são integrantes da categoria profissional, mas sim da categoria econômica. Logo, as empresas não têm qualquer obrigação de custear os serviços prestados pelos sindicatos dos trabalhadores, não havendo autorização legal para a cobrança de taxa de terceiros não integrantes da categoria profissional.

Cabe ressaltar que a Convenção n. 98 ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 49 de 27/08/1952 e promulgado pelo Decreto n. 33.196/1953 em seu artigo 2º veda de forma indireta a possibilidade de ser efetuado o repasse de quaisquer valores pelas empresas ou entidades patronais em favor da entidade laboral⁴⁵. O Tribunal Superior do Trabalho também tem entendido pela vedação de estabelecimento de cláusula convencional prevendo pagamento de contribuições de empregadores para o sindicato laboral.

⁴⁴ “TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - IMPOSSIBILIDADE - Não é possível, mediante norma coletiva, criar contribuição compulsória a ser paga pelo empregador em favor do sindicato profissional, em razão de sua natureza tributária. Ademais, seria praticamente nula a representatividade do sindicato obreiro caso se permitisse que sua a manutenção operacional fosse custeada pelas empresas. Inteligência do art. 150, I da CF e do art. 2º, da Convenção 98 da OIT. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-2ª R. - RO-RS 00412001720105020014 - (20110462550) - 8ª T. - Rel. Juiz Sidnei Alves Teixeira - DOE/SP 15.04.2011)”

⁴⁵ A AMATRA da 12ª Região, de Santa Catarina, aprovou em 2007 um Enunciado nesse sentido: Enunciado 27. CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antissindical tipificada na Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.]

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT⁴⁶, por seus peritos, editou verbete específico sobre o tema de imposição de contribuições sindicais em um regime, como ainda é o brasileiro, de monopólio de representação sindical, condenando tal prática, a qual representa um reforço do monopólio compulsório da representação sindical.⁴⁷ A desvinculação do empregador sobre o processo de arrecadação de receitas sindicais, relativas estritamente aos trabalhadores e sua entidade profissional é até mesmo medida salutar na medida em que evita potenciais práticas discriminatórias contra empregados sindicalizados.⁴⁸

A sindicalização livre envolve sempre a prerrogativa do seu titular de fazer ou não fazer uso da faculdade que lhe é concedida pela ordem jurídica, sem risco de sofrer sanções ou ônus. Essa área de deliberação soberana, reservada ao titular do direito subjetivo, constitui o espaço em branco que a lei oferece à autonomia da vontade.

5. REFLEXÕES CONCLUSIVAS

O sindicato corporativista, como entidade que exercia funções delegadas do Poder Público, era destinatário do imposto sindical que representava a principal fonte de custeio. O monopólio da representação, de fato, negando

⁴⁶ OIT – Organización Internacional del Trabajo. *La Libertad Sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

⁴⁷ 491. La facultad de imponer obligatoriamente a todos los trabajadores de la categoría profesional interesada el pago de cotizaciones al único sindicato nacional cuya existencia está permitida para una ocupación dentro de una zona determinada no es compatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de afiliarse a las organizaciones “que estimen convenientes”. En tales circunstancias, parecería que la obligación legal de pagar cotizaciones a este monopolio sindical, estén o no afiliados a él los trabajadores, representa una nueva consagración y consolidación de dicho monopolio. (Véase 65º informe, Caso núm. 266, párrafos 61 y 62.).

⁴⁸ 272. La confidencialidad de la afiliación sindical debería ser asegurada. Es conveniente instrumentar un código de conducta entre las organizaciones sindicales que regule las condiciones en que se entregarán los datos de los afiliados, empleando técnicas adecuadas de utilización de datos personales que garanticen una confidencialidad absoluta. (Véase 340º informe, Caso núm. 2411, párrafo 1394.)

273. La confección de un registro con los datos de los afiliados a los sindicatos no respeta los derechos de la personalidad y puede ser utilizado con el fin de confeccionar listas negras de trabajadores. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 177; 357º informe, Caso núm. 2711, párrafo 1188; y 374º informe, Caso núm. 2946, párrafo 243.)

possibilidade de concorrência pressupunha a eficácia subjetiva geral (*erga omnes*) do instrumento coletivo, eis que o financiamento de um sistema monolítico e compulsório deve acontecer de forma igualmente compulsória.

No Brasil, o desastroso compromisso constitucional de querer conciliar a unicidade sindical com um sistema democrático revelou sua contradição principalmente com a manutenção da contribuição sindical compulsória. Desencadeou a multiplicação irrestrita de sindicatos inexpressivos “de cofres cheios e assembleias vazias”.⁴⁹

A antinomia jurídica própria do modelo constitucional com a Reforma Trabalhista tornou-se um pesadelo, uma vez que o monopólio compulsório da representação continua, juntamente com os efeitos *erga omnes* da negociação coletiva; porém, extinguiu-se o financiamento compulsório da atividade sindical. O sindicato, portanto, continua exercendo uma função de interesse coletivo-geral, mas, agora, contando apenas com o financiamento espontâneo do grupo representando, ainda que este continue destinatário de toda atividade de representação e luta.

No que se refere ao conteúdo dos instrumentos coletivos e à amplitude do “negociado”, efetivamente deve ser cercada de cuidados e exigir intervenções dos Poderes Públicos sempre no sentido de se promover e fortalecer as organizações sindicais pois apenas atores sociais autenticamente representativos é que podem assumir um papel e uma responsabilidade jurídica no sentido de negociar e coadministrar equitativamente a disponibilidade das normas legais.

A ideia de legitimação das entidades sindicais “no” e “por meio” do procedimento negocial, bem como pelo grau de representatividade e de participação direta das bases na formação do interesse coletivo, dialogicamente construído, deve presidir qualquer análise sobre o movimento sindical. É do grau de democracia interna e da conexão entre os representantes e os representados que deve ser aferido o peso e a amplitude da negociação coletiva perante o ordenamento estatal, em uma racional e legítima distribuição de poderes e de papéis normativos e regulatórios. Uma hermenêutica laboral que descure de tais aspectos alberga o risco de, sob o pretexto de proteger, desnaturar autênticos ímpetus associativos e silenciar um lugar de fala democrático.

⁴⁹ MORAES FILHO, Evaristo. A organização sindical perante o Estado. *LTr*: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 52, n. 11, p. 5-23, nov. 1988.

BIBLIOGRAFIA

CARUSO, Bruno. Rappresentanza e rappresentatività sindacale. In: D'ANTONA, Massimo (a cura di). *Lecturae di diritto sindacale: le basi teoriche del diritto sindacale*. Napoli: Jovene, 1990. p. 1-2.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

FERRARO, Giuseppe. *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*. Padova: Cedam, 1981.

GALLART FOLCH, Alejandro. *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*. Buenos Aires: Zavalia, 1957.

GARCIA MURCIA, Joaquín. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas: posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka; rev. téc. José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991.

JAEGER, Nicola. *Principii di diritto corporativo*. Padova: CEDAM, 1939.

KHAN-FREUND, Otto. *Il lavoro e la legge*. Trad. Guido Zangari. Milano: Giuffrè, 1974.

MAGANO, Octavio Bueno. Direito coletivo do trabalho: a representação sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 8, n. 41, p. 16-40, jan./ fev. 1983.

MAGANO, Octavio Bueno. Liberalismo, corporativismo, pluralismo e neo-corporativismo. In: *Homenaje a Mozart Victor Russomano*. Bogotá: Universidad Externado de Colômbia, 1985.

MANCINI, Giuseppe Federico. Libertà sindacale e contratto collettivo 'erga omnes'. *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Milano, anno 17, p. 584. 1963.

MANOILESCO, Mihail. *O século do corporativismo*. Trad. Azevedo Amaral. Rio de Janeiro: José Olympio Ed, 1938.

MORAES FILHO, Evaristo. A organização sindical perante o Estado. *LTr*: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 52, n. 11, p. 5-23, nov. 1988.

OIT – Organización Internacional del Trabajo. *La Libertad Sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

- PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 3, n. 7, p. 40-66, set./dez. 1989.
- PROIA, Giampiero. A proposito del diritto del lavoro e delle sue categorie. *Argomenti di diritto del lavoro*. Padova, n. 6, p. 1206, 2007.
- ROCCO, Alfredo. *Discorsi parlamentari*. Senato della Repubblica – Archivio Storico. Bologna: Il Mulino, 2005.
- ROMITA, Arion Sayão. *Organização Sindical*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, RT, ano 30, n. 113, jan./mar. 2004.
- SANSEVERINO, Luisa Riva; MAZZONI, Giuliano. (Coord.). *Nuovo trattato di diritto del lavoro*. Padova: Cedam, 1971. v. 1.
- SANTORO-PASSARELLI, Francesco. *Noções de direito do trabalho*. Trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1973.
- SCHMITTER, Philippe C. *Still the century of corporatism?* Review of Politics, vol. 36, n.1, 1974, Published by: Cambridge University Press.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia Privada Coletiva. Em: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*. 2001. Tese (Titular de Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1998.
- SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*, Paris: PUF, 1994.
- SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Ed. Coimbra. 2003.
- VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Como estamos en vísperas del año 2000? *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 11, n. 2, p. 157, 1998.
- VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.
- VIGORITI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo: la legittimazione ad agire*. Milano: Giufrè, 1979.

