Agora que todos nós já estamos familiarizados com as noções introdutórias da organização do sindicato e com as formas de associativismo, vamos adentrar na organização sindical brasileira. Começaremos pela unicidade sindical, observando o sistema sindical adotado no Brasil.

O artigo 8º da Constituição Federal, em seu caput, prescreve que é livre a associação profissional ou sindical, observadas algumas condições. No entanto, ao analisarmos o inciso II deste artigo, percebemos que essa liberdade não é absoluta – ela possui diversas restrições. Uma das principais é justamente a **unicidade sindical.**

A unicidade sindical significa que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da mesma categoria profissional ou econômica dentro de uma mesma base territorial. Assim, temos **um limite quantitativo** (somente uma entidade por categoria em cada território), um **critério qualitativo** (por categoria econômica ou profissional) e um **critério territorial** (base mínima de um município).

O inciso II do artigo 8º da Constituição delimita, portanto, o número, a qualidade e a territorialidade das entidades sindicais no Brasil, caracterizando o sistema de unicidade sindical.

Nesse mesmo sentido, o artigo 516 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional (ou de profissão liberal) em uma dada base territorial.

Isso significa que há uma limitação quantitativa para que não haja mais de uma entidade sindical representando a mesma categoria, seja para os sindicatos de base, seja para as entidades de grau superior, como federações (âmbito estadual) e confederações (âmbito nacional). Há também uma limitação qualitativa, com a agregação se dando por categoria econômica ou profissional, e ainda uma limitação territorial, pois a base mínima deve ser um município.

Embora a CLT, em seu artigo 519, mencione a possibilidade de sindicatos por distritos municipais (com base territorial inferior à do município), essa disposição não foi recepcionada pela Constituição de 1988.

Um exemplo prático disso pode ser observado em cidades grandes como São Paulo. Suponhamos que haja o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, que é muito forte e atuante. Agora, imagine que surja um novo sindicato: o Sindicato dos Empregados em Microempresas e Empresas de Pequeno Porte do Ramo da Metalurgia.

Nesse caso, temos uma tentativa de burlar o princípio da unicidade sindical, pois o critério de agregação no Brasil é o da **categoria econômica**, que se define pela atividade preponderante do empregador – não pelo porte da empresa. A atividade de uma grande metalúrgica e de uma pequena empresa de metalurgia é a mesma: metalurgia.

Essa situação foi levada ao Supremo Tribunal Federal, que resolveu a questão por meio da **tese do Tema 488 da Repercussão Geral.** Segundo o STF, em observância ao princípio da unicidade sindical, a quantidade de empregados ou qualquer outro critério relativo ao tamanho da empresa não pode embasar a definição de categoria econômica ou profissional para fins de criação de sindicatos.

Portanto, a criação de sindicatos de micro e pequenas empresas que representem a mesma categoria profissional ou econômica não é legítima. Todos os trabalhadores da metalurgia no ABC Paulista devem ser representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, pois há uma única categoria econômica, baseada na atividade preponderante do empregador.

Mas como o poder público, em uma cidade tão grande como São Paulo, pode garantir que haja apenas um sindicato representando uma determinada categoria?

A resposta é: **por meio do registro dos atos constitutivos do sindicato no Ministério do Trabalho e Emprego**. A natureza jurídica de um sindicato é de uma associação privada, com personalidade jurídica adquirida a partir do registro em cartório. Porém, para representar a categoria econômica ou profissional, **é necessário também o registro no Ministério do Trabalho, o que confere a personalidade sindical.**

Esse registro não depende de autorização, apenas do cumprimento dos requisitos legais. O Ministério só pode recusar o registro caso faltem documentos essenciais (como a ata da assembleia de eleição da diretoria) ou se já existir, naquela base territorial, um sindicato que represente a mesma categoria. Nesse caso, em respeito ao princípio da unicidade, o novo sindicato não poderá ser criado.

Se o sindicato pleiteante não concordar com a recusa, ele pode recorrer ao Poder Judiciário. A jurisprudência da Justiça do Trabalho também confirma isso: a Orientação Jurisprudencial 15 da SDC afirma que a legitimidade para atuar em defesa de uma categoria profissional se comprova por meio do registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988.

Portanto, **o registro no Ministério do Trabalho** é um requisito essencial para a personalidade sindical. E, caso surja um conflito de representação entre sindicatos, ou dúvidas sobre qual critério aplicar – se o da agregação (mais amplo) ou o da especialização (mais restrito) – tudo isso será resolvido na **Justiça do Trabalho**, conforme o artigo 114 da Constituição.

A Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso II, afirma que os sindicatos representarão a **categoria profissional ou econômica**, adotando, assim, um critério qualitativo de organização sindical. Em regra, no Brasil, os sindicatos não se estruturam com base em empresas específicas, ofícios ou ramos de atividade, mas sim por **categorias profissionais ou econômicas.**

Conceito de Categoria Profissional e Econômica

A categoria **econômica** refere-se à atividade preponderante da empresa ou do empregador. Já a categoria **profissional** está ligada ao conjunto de trabalhadores que exercem atividades semelhantes dentro da mesma categoria econômica. O critério principal para a definição da categoria econômica é, portanto, a **atividade preponderante da empresa**, aquela que ocupa o

maior número de empregados.

Para a criação de uma categoria, podemos observar três critérios principais:

1. Identidade – quando a atividade é exatamente a mesma entre as empresas.
2. Similaridade – quando as atividades são parecidas.
3. Conexidade – quando uma atividade complementa a outra dentro da cadeia produtiva.

Exemplo prático:

Imagine três empresas: uma extrai o látex da seringueira; outra faz o tratamento inicial desse látex; e a terceira transforma esse material em borracha para comercialização. Apesar de realizarem atividades distintas, essas atividades são conexas e fazem parte de uma cadeia produtiva integrada. Assim, é possível que essas empresas e seus trabalhadores sejam representados por um único sindicato.

Esse modelo possibilita uma **forma mais abrangente de coletivização,** especialmente em situações em que há poucas empresas ou trabalhadores em determinada atividade econômica. A CLT, ao tratar disso, no artigo 511, § 4º, considerava a realidade da década de 1940, quando o processo de industrialização no Brasil ainda era incipiente, e havia dificuldade em encontrar uma quantidade significativa de trabalhadores em determinadas atividades específicas.

Critérios Legais para Agregação Sindical

Para lidar com essa realidade, a legislação permitiu a aglutinação por similaridade ou conexidade de atividades, mesmo quando não havia identidade absoluta. O artigo 570, parágrafo único da CLT prevê que, quando o número reduzido ou a natureza das atividades tornar inviável a formação de sindicatos específicos, é permitida a sindicalização com base em categorias similares ou conexas.

Atualmente, utiliza-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como referência para a identificação dessas atividades. A partir dela, define-se a categoria econômica e, por consequência, a categoria profissional correspondente, respeitando o princípio do paralelismo sindical.

Categoria Econômica e Categoria Profissional

A categoria econômica é definida pela solidariedade de interesses econômicos dos empregadores que exercem atividades idênticas, similares ou conexas. Já a categoria profissional é composta por trabalhadores que exercem suas funções dentro dessas atividades econômicas, também podendo ser organizadas por identidade, similaridade ou conexidade.

Segundo o artigo 511, § 2º da CLT, a categoria profissional depende da similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica. Ou seja, ela é formada por trabalhadores que compartilham a mesma realidade socioeconômica e profissional.

Categoria Profissional Diferenciada

Existe ainda a figura da categoria profissional diferenciada, prevista no artigo 511, § 3º da CLT. Essa categoria é formada por empregados que exercem profissões ou funções específicas, por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida particulares.

Nesses casos, não importa a atividade preponderante da empresa. O critério de agregação é a profissão exercida pelo trabalhador, desde que ele possua vínculo de emprego. Exemplos são os aeronautas, artistas, bombeiros civis, marítimos e portuários, que, embora possam estar empregados em diferentes empresas, têm leis próprias que regulamentam suas atividades. Essas profissões possuem um estatuto profissional próprio, que justifica a diferenciação.

Por fim, vale destacar que a categoria profissional diferenciada é composta apenas por empregados com vínculo formal, ou seja, não inclui autônomos. A lei é clara ao afirmar que essa categoria se forma por empregados que exercem profissões regulamentadas de maneira especial.

Dando continuidade aos estudos sobre a organização sindical brasileira, abordaremos algumas peculiaridades trazidas pelo sistema de divisão por categorias.

Atividades Econômicas Múltiplas em uma Mesma Empresa

Uma situação relevante ocorre quando uma empresa desenvolve mais de uma atividade econômica. Nesses casos, é essencial relembrar que, conforme vimos anteriormente, o que define a qual categoria um trabalhador pertence ou a qual categoria econômica pertence o empregador é a atividade econômica da empresa. A partir disso, aplica-se o sistema de paralelismo sindical, que vincula um sindicato correspondente para os trabalhadores e outro para os empregadores.

Quando existem múltiplas atividades econômicas dentro da mesma empresa, devemos observar qual é a atividade econômica preponderante. Isso é importante porque, segundo o princípio da unicidade sindical, somente pode existir um sindicato representando os interesses dos empregadores e um representando os trabalhadores em uma mesma base territorial.

O conceito de atividade econômica preponderante está previsto no artigo 581, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com esse dispositivo, entende-se por atividade preponderante aquela que caracteriza a unidade de um produto, operação ou objetivo final para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam exclusivamente em regime de conexão funcional.

Assim, a atividade preponderante de uma empresa é a sua atividade finalística, ou seja, a principal. As demais atividades – complementares ou secundárias – são desconsideradas para fins de caracterização da atividade econômica principal. Por exemplo, em uma grande indústria, as atividades de limpeza, manutenção ou assistência técnica, ainda que executadas por trabalhadores da empresa, não caracterizam o objetivo final do empreendimento. Essas atividades não são consideradas na definição da categoria econômica nem da correspondente categoria profissional.

Sindicatos Abrangentes versus Sindicatos Específicos

Outra peculiaridade do sistema de categorias ocorre quando há mais de um sindicato que poderia representar determinada categoria – por exemplo, um sindicato mais abrangente e outro mais específico.

Nesse caso, surge a dúvida sobre qual sindicato é mais representativo: aquele que abarca um maior número de empregadores e trabalhadores ou aquele que representa uma atividade de forma mais específica e customizada para determinado grupo?

Existem dois critérios possíveis para a definição de representatividade:

- Critério da Abrangência: o sindicato mais representativo seria aquele com base territorial e quantitativa maior, com mais filiados e maior número de representados.
- Critério da Especialização: o mais representativo seria o sindicato mais específico, voltado para uma atividade ou realidade particular de determinado grupo.

O Direito Coletivo do Trabalho brasileiro adota o critério da especialização, previsto no artigo 571 da CLT. De acordo com esse critério, o sindicato mais representativo não é o que possui maior abrangência, mas sim aquele que é mais específico para determinada categoria profissional ou econômica.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha promovido mudanças relevantes – como o fim da Comissão de Enquadramento Sindical –, o ordenamento jurídico ainda permite a especialização e a segmentação sindical. Isso possibilita a atuação de sindicatos com base menor e mais focada, desde que devidamente justificada.

Pulverização Sindical no Brasil

A adoção do critério da especialização, somada a outros fatores, levou a uma expressiva pulverização sindical no Brasil. Essa pulverização significa a existência de um número elevado de sindicatos, cada um representando segmentos cada vez menores e mais específicos da classe trabalhadora.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, foi extinta a contribuição sindical obrigatória, tornando-a opcional. Essa mudança teve forte impacto sobre o número de sindicatos existentes no país. Em 2023, de acordo com dados do IBGE, o Brasil contava com cerca de 84 mil sindicatos, número considerado elevado, mas o menor registrado desde 2018. Desde o fim da contribuição compulsória, houve uma redução de aproximadamente 100 mil entidades sindicais.

Críticas ao Modelo Brasileiro de Organização Sindical

A pulverização de sindicatos é uma das principais críticas feitas ao modelo sindical brasileiro. O sistema atual, baseado na unicidade sindical (um sindicato por base territorial), no critério da atividade econômica preponderante e na especialização, contribuiu para a multiplicação excessiva de sindicatos e, muitas vezes, para o enfraquecimento da representação coletiva.

Trabalhadores com Peculiaridades na Organização Sindical

1. Trabalhadores Autônomos

Quando tratamos do Direito do Trabalho, especialmente do Direito Coletivo do Trabalho, geralmente nos referimos ao empregado, ou seja, à pessoa física que trabalha com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Essa é a figura central do Direito do Trabalho.

Contudo, o Direito do Trabalho também se aplica a outras formas de prestação de serviços, como é o caso dos estagiários e dos trabalhadores autônomos.

Diferença entre empregado e trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo é diferente do empregado, pois não há subordinação na relação. Ele é o patrão de si mesmo, organiza seu tempo e define como o trabalho será desempenhado, utilizando seus próprios meios e sob sua total responsabilidade.

Possibilidade de sindicalização

Uma das principais questões que surgem ao tratar de trabalhadores autônomos é se é possível sua sindicalização. A problemática está relacionada ao paralelismo sindical, um dos pilares do sistema sindical brasileiro.

O sistema adota o critério da categoria econômica para definir a categoria profissional correspondente. Contudo, como o trabalhador autônomo não possui empregador, não há uma categoria econômica paralela, o que inviabiliza a aplicação do paralelismo sindical nesses casos.

Apesar disso, a Constituição Federal, no artigo 8º, garante a livre associação profissional ou sindical, desde que observados os requisitos legais. Dessa forma, é plenamente possível que trabalhadores autônomos se organizem em entidades ou associações para defesa e promoção de interesses comuns e lícitos, mesmo que não estejam diretamente ligados a uma categoria econômica.

Exemplo: motoboys e motofretistas podem constituir uma entidade para representar seus interesses coletivos, especialmente frente a empresas de aplicativos de entrega.

---

2. Trabalhadores Terceirizados
A terceirização, regulamentada por lei desde 2017 (e anteriormente pela Súmula 331 do TST), é caracterizada por uma relação triangular:

- Empresa tomadora de serviços: necessita do serviço, mas não contrata diretamente o trabalhador.
- Empresa prestadora de serviços: contrata o trabalhador e firma contrato com a tomadora.
- Trabalhador terceirizado: presta os serviços na tomadora, mas é empregado da prestadora.

Enquadramento sindical

O enquadramento sindical do trabalhador terceirizado segue a atividade econômica preponderante do empregador direto, ou seja, da empresa prestadora de serviços, e não da tomadora.

Problemas gerados

- **Condições de trabalho inferiores:** as empresas prestadoras geralmente oferecem piores condições do que as tomadoras.
- **Dificuldade de solidariedade:** os terceirizados estão dispersos em diferentes locais, o que dificulta a união entre trabalhadores.
- **Enfraquecimento sindical:** há uma pulverização da representação sindical, com sindicatos menores e com menor poder de negociação.

Apesar dos problemas, a lógica do paralelismo sindical continua sendo aplicada: a categoria profissional é definida a partir da categoria econômica da empresa prestadora de serviços.

---

3. Empregados de Entidades Sindicais
Os sindicatos possuem estrutura administrativa, com diversos funcionários: secretários, equipe de limpeza, segurança, entre outros.

Esses trabalhadores, embora atuem dentro de sindicatos, também podem se sindicalizar. Ou seja, é possível a existência de um sindicato de trabalhadores em sindicatos, voltado especificamente para representar esses empregados, que são regidos pelas normas gerais do Direito do Trabalho.

Criação

Neste capítulo, vamos estudar a criação das entidades sindicais no Brasil. Apesar dos avanços com a Constituição de 1988, especialmente no que se refere à liberdade sindical e à não intervenção do Estado, ainda persistem características corporativistas no sistema sindical brasileiro, herdadas da Era Vargas. Naquele período, o Estado absorvia as entidades sindicais e as utilizava como meio de controle da sociedade.

Um exemplo clássico desse caráter corporativista estatal é a exigência de que a criação das entidades sindicais se desse a partir da discricionariedade do Estado. Ou seja, era necessário obter a autorização do ministro de Estado competente no Direito Coletivo do Trabalho, por meio da outorga da Carta de Reconhecimento Sindical, prevista no artigo 520 da CLT.

Com a Constituição de 1988, foi estabelecido o princípio da não intervenção estatal, segundo o qual a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação de sindicatos. A única exigência permitida é o registro no órgão competente, atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego. A Constituição também veda a interferência do poder público na organização sindical.

Desse modo, os dispositivos da CLT que condicionavam a criação de sindicatos à autorização estatal, como o artigo 520, não foram recepcionados pela Constituição de 1988 e, portanto, não devem ser considerados na atual organização sindical.

Entretanto, mesmo com a ampliação da liberdade sindical, ainda existem limitações para a criação de entidades sindicais. São elas:

1. Sistema Confederativo

O sistema sindical brasileiro tem formato piramidal:

- Base: Sindicatos
- Meio: Federações
- Topo: Confederações

Só é possível criar uma entidade sindical que se encaixe em uma dessas três categorias: sindicato, federação ou confederação.

2. Limite Quantitativo

Só é permitido um sindicato por categoria profissional em uma mesma base territorial. Essa base territorial deve ter como mínimo o tamanho de um município.

3. Limite Qualitativo

Não se pode agrupar os interesses de forma livre. O critério de agrupamento é a categoria profissional, que se define a partir da atividade econômica preponderante do empregador. Esse modelo segue o princípio do paralelismo sindical, que relaciona a categoria profissional dos trabalhadores à categoria econômica do empregador.

Etapas para Criação de um Sindicato ----------
A seguir, apresentamos os quatro passos necessários para a criação de um sindicato no Brasil:

1. Assembleia de Constituição

Trabalhadores interessados devem convocar uma assembleia para deliberar sobre a criação do sindicato. Nessa reunião, caso optem pela criação, deverão eleger uma diretoria.

2. Eleição da Diretoria

A diretoria eleita será responsável pela condução do processo de constituição do sindicato.

3. Registro dos Atos Constitutivos

A diretoria deve providenciar o registro dos atos constitutivos no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas da comarca, adquirindo assim a personalidade jurídica de direito privado.

O sindicato, antes de tudo, é uma associação de trabalhadores para defesa de interesses comuns lícitos. Para adquirir capacidade jurídica (contrair obrigações e titular direitos), é necessário esse registro formal.

4. Registro no Ministério do Trabalho e Emprego

O último passo é o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, o que confere ao sindicato a personalidade sindical.

A personalidade sindical é essencial para exercer atividades típicas de um sindicato, como a celebração de acordos ou convenções coletivas e a negociação coletiva — atividades exclusivas de sindicatos, federações e confederações.

Sobre a Personalidade Sindical e a Intervenção Estatal ----------
O registro no Ministério do Trabalho e Emprego pode parecer uma contradição ao princípio da não interferência, mas a Súmula 677 do STF esclarece a questão. Segundo a súmula, até que haja legislação específica, cabe ao Ministério do Trabalho:

- Proceder ao registro das entidades sindicais;
- Zelar pelo princípio da unicidade sindical (um sindicato por categoria e base territorial).

Diferentemente do passado, esse ato não é mais discricionário, mas sim um ato vinculado: se todos os requisitos formais forem preenchidos, o ministério deve proceder ao registro.

Esses requisitos estão descritos na Portaria nº 2023 do Ministério do Trabalho e Emprego. O Ministério verifica:

- O respeito à base territorial mínima (município);
- A inexistência de outro sindicato da mesma categoria naquela base;
- E o cumprimento dos elementos formais, que, caso estejam irregulares, podem ser sanados.

Fusão, Incorporação, Desmembramento e Extinção de Entidades Sindicais

No bloco anterior, tratamos sobre a criação e fundação de uma entidade sindical. Neste, abordaremos os processos de fusão, incorporação, desmembramento e extinção das entidades sindicais. Cada um desses procedimentos possui requisitos específicos, regulados por portarias e normas do Ministério do Trabalho e Emprego. Para os fins desta aula, faremos uma breve análise conceitual de cada um.

1. Fusão de Sindicatos

A fusão ocorre quando dois ou mais sindicatos já registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, com categoria ou base territorial idênticas, se unem por comum acordo para formar um novo sindicato. Esse novo sindicato sucede os anteriores em direitos e obrigações, e os sindicatos pré-existentes são extintos.

Resumindo: sindicatos existentes deixam de existir para dar origem a um novo, que assume seus direitos e deveres.

2. Incorporação de Sindicatos

A incorporação é semelhante à fusão, porém com uma diferença fundamental: nela, um sindicato incorporador absorve um ou mais sindicatos incorporados, que também possuem categoria e base territorial idênticas.

Neste caso, os sindicatos incorporados deixam de existir, e seus direitos e obrigações passam a ser responsabilidade do sindicato incorporador, que permanece existindo como única entidade representativa.

3. Desmembramento de Entidades Sindicais

O desmembramento pode ocorrer em duas modalidades: por categoria ou por base territorial.

a) Desmembramento por Categoria

É possível dividir uma grande atividade econômica em categorias menores e mais específicas, contribuindo para a pulverização dos sindicatos no Brasil. Com base no critério da especificidade, cada nova categoria econômica terá uma contraparte profissional correspondente, conforme o princípio do paralelismo sindical.

O artigo 571 da CLT estabelece que qualquer atividade ou profissão poderá se dissociar da principal, formando um sindicato específico. Apesar de parte desse artigo não ter sido recepcionada pela Constituição (como a Comissão de Enquadramento Sindical), a possibilidade de desmembramento permanece válida dentro do princípio da liberdade sindical (art. 8º, inciso II da CF).

b) Desmembramento por Base Territorial

Um sindicato que abrange, por exemplo, todo o estado de São Paulo (com cerca de 600 municípios), pode ser desmembrado em entidades menores, cada uma representando um município diferente. A Constituição Federal determina que a base territorial mínima de um sindicato é a de um município.

Assim, um sindicato estadual pode ser desmembrado em centenas de outros sindicatos locais, respeitando o limite mínimo territorial.

4. Extinção de Entidades Sindicais

A extinção de uma entidade sindical pode ocorrer de duas formas:

a) Extinção Voluntária

Ocorre por deliberação da categoria em Assembleia Geral. É a própria categoria econômica ou profissional que decide pela extinção da entidade sindical.

b) Extinção Forçada

Pode se dar por via administrativa ou judicial. A via administrativa, prevista no art. 533 da CLT, permite a aplicação de penalidades como o fechamento temporário (por até seis meses) ou até a cassação da carta sindical (extinção da entidade).

No entanto, este dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal, que garante, no art. 5º, inciso XIX, que associações (inclusive sindicatos) só podem ser dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial com trânsito em julgado.

Esse entendimento é reforçado pelo art. 4º da Convenção nº 87 da OIT, que estabelece que organizações de trabalhadores e empregadores não podem ser dissolvidas ou suspensas por via administrativa. Apenas a própria categoria pode deliberar a extinção voluntária, ou isso pode ocorrer por decisão judicial definitiva.

No próximo bloco, continuaremos a tratar sobre a organização sindical brasileira.

Organização Interna

Neste bloco, vamos tratar da organização interna dos sindicatos.

Uma primeira questão que trago para vocês é que, se decidirem ler a CLT, perceberão que ela é muito extensa. Quando a CLT trata da organização interna dos sindicatos, ela estabelece prazos, limites e a forma como será feita a convocação da assembleia geral dos trabalhadores. Também define o prazo de mandato dos dirigentes sindicais. Isso pode gerar uma certa estranheza quando consideramos o princípio da não intervenção e a liberdade sindical, que defendem a independência dos sindicatos em relação ao Estado.

A partir do texto da CLT, pode parecer que o Estado interfere demais na vida privada do sindicato, especialmente nas disposições que regulam a atividade sindical. A questão é que esses dispositivos da CLT, que tratam da organização interna dos sindicatos, foram recepcionados pela Constituição de 1988, e há duas correntes sobre essa questão.

A primeira corrente defende a não recepção desses dispositivos, argumentando que o princípio da autorregulamentação e autodeterminação gerencial das entidades sindicais, estabelecido no artigo 8º, inciso I, da Constituição, impede tal interferência. Segundo essa corrente, caso entendêssemos pela recepção desses dispositivos, estaríamos violando o princípio da liberdade sindical. Para essa corrente, a organização interna do sindicato deve ser tratada exclusivamente pelos próprios sindicatos em seus estatutos, sem a imposição de prazos ou limites pela legislação.

A segunda corrente, por outro lado, defende a recepção desses dispositivos, argumentando que o Estado tem a possibilidade de interferir nas entidades privadas, como os sindicatos, para coibir abusos ou excessos, como em casos de excessivo número de dirigentes sindicais, o que geraria benefícios injustos para os trabalhadores. Um exemplo citado pela doutrina é o caso de um sindicato que estabeleceu um quadro de mais de 400 dirigentes, o que geraria a estabilidade provisória no emprego para todos os envolvidos. Nesse caso, a intervenção do Estado seria necessária para evitar esse tipo de abuso.

Atualmente, a posição majoritária é a de que os dispositivos da CLT que tratam da organização interna dos sindicatos não foram recepcionados pela Constituição de 1988. A maioria entende que essa matéria deve ser de competência exclusiva dos sindicatos, que devem definir suas próprias normas internas em seus estatutos.

Contudo, embora os sindicatos possuam liberdade para se organizar internamente, a legislação, a jurisprudência e a doutrina estabelecem alguns contornos para que se respeitem princípios maiores do nosso sistema sindical, como o princípio democrático. Não é porque essas matérias são de competência dos sindicatos que eles podem dispor de maneira contrária a princípios como isonomia, razoabilidade e proporcionalidade.

Ao longo dos anos, a jurisprudência tem estabelecido alguns limites, especialmente em relação à convocação da assembleia geral, que é o órgão máximo de deliberação do sindicato. A assembleia geral é a instância onde serão tomadas as decisões mais relevantes para a entidade sindical e para a categoria. Por exemplo, se um sindicato abrange mais de um município, a convocação de uma assembleia geral não pode ser feita apenas em um dos municípios, pois isso violaria o princípio democrático. O edital de convocação deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios da base sindical.

Além disso, há a limitação estabelecida pela Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 28 da SS do TST, que exige que o edital de convocação da assembleia geral seja publicado em jornal de cada município que compõe a base do sindicato. Isso garante que todos os trabalhadores da base tenham acesso à convocação da assembleia.

Outro limite é trazido pela OJ nº 35 da SS do TST, que determina que, caso os estatutos do sindicato estabeleçam prazos mínimos entre a publicação do edital convocatório e a realização da assembleia, a validade da assembleia depende do cumprimento desses prazos. Ou seja, a validade da assembleia está condicionada ao respeito às normas estabelecidas pelo próprio sindicato, o que preserva o princípio democrático e da boa-fé.

Em relação à administração do sindicato, a CLT prevê que a diretoria será composta por no mínimo três e no máximo sete membros, e o conselho fiscal será composto por três membros, todos eleitos pela assembleia geral. O artigo 522 da CLT especifica que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída dentro desses parâmetros.

Além disso, a CLT ainda prevê que o presidente do sindicato deve ser brasileiro nato. No entanto, a Constituição de 1988 veda a discriminação entre brasileiros natos e naturalizados, e essa exigência da CLT não foi recepcionada. Portanto, atualmente, a assembleia pode eleger um presidente do sindicato, independentemente de ser ele brasileiro nato ou naturalizado.

Quanto ao conselho fiscal, sua competência está limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, enquanto a administração fica a cargo da diretoria, que terá a responsabilidade pela gestão administrativa da entidade.

Estrutura nacional

Neste conteúdo, abordaremos o sistema sindical no Brasil, que é organizado de forma piramidal, com as entidades sindicais distribuídas de maneira hierárquica. A pirâmide é formada por três níveis: base, intermediário e superior.

A Estrutura Piramidal do Sistema Sindical

Na base da pirâmide, encontram-se os sindicatos, que representam os trabalhadores de uma determinada categoria ou profissão. No nível intermediário, estão as federações, que representam a união de sindicatos de uma mesma categoria. No topo da pirâmide, estão as confederações, que são compostas por uma união de federações.

Vale observar que as centrais sindicais não fazem parte dessa pirâmide. Elas são entidades que, apesar de importantes no movimento sindical, não pertencem ao sistema confederativo, e por isso, não têm a mesma estrutura ou atribuições legais de federações e confederações.

A Personalidade Sindical

A personalidade sindical é adquirida quando uma entidade sindical é registrada no Ministério do Trabalho e Emprego. A partir desse momento, a entidade adquire a capacidade jurídica de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho, entre outras funções legais.

No entanto, as centrais sindicais não têm essa personalidade sindical, portanto, não podem celebrar tais acordos e convenções. Essa distinção é importante para compreender o funcionamento do sistema sindical no Brasil.

O Sistema Confederativo

De acordo com o artigo 533 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o sistema confederativo é composto pelas seguintes entidades:

1. Sindicatos: Representam as categorias profissionais ou econômicas em nível local ou regional.
2. Federações: São formadas por, no mínimo, cinco sindicatos, e atuam representando essas entidades em nível estadual.
3. Confederações: São compostas por, no mínimo, três federações, e têm a função de representar as categorias em nível nacional.

Função das Federações

As federações têm o papel de representar os sindicatos filiadas e coordenar a atuação desses sindicatos em uma determinada região ou estado. Para ser reconhecida, uma federação precisa reunir, no mínimo, cinco sindicatos, e esses sindicatos devem representar a maioria de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

Função das Confederações

As confederações representam os interesses das categorias profissionais ou econômicas em nível nacional. Elas são formadas pela união de no mínimo três federações, que por sua vez, são compostas por no mínimo cinco sindicatos cada. A principal função das confederações é coordenar e representar as federações e sindicatos do setor que defendem em âmbito nacional.

Legitimidade das Confederações

Uma característica importante das confederações é sua legitimidade para propor ações no Supremo Tribunal Federal (STF). Elas têm legitimidade para ajuizar ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) e ações declaratórias de constitucionalidade (ADC), mas essa legitimidade não é ampla e irrestrita. É uma legitimidade especial, e para entrar com uma ação, a confederação deve demonstrar a pertinência temática, ou seja, o interesse direto da categoria que ela representa.

Exemplo de Atuação das Confederações

Um exemplo recente de atuação das confederações foi a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Transporte (CNTT), que ingressou com uma ação direta de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal contra a lei que regulamentava a jornada de trabalho dos motoristas profissionais. A lei, que foi sancionada em 2015, não foi bem recebida pelos trabalhadores e empregadores do setor, e a ação da CNTT resultou na declaração de inconstitucionalidade de vários dispositivos da lei.

A Importância das Confederações nas Ações Constitucionais

Embora apenas as confederações possuam a legitimidade para propor ações diretas de inconstitucionalidade, outras entidades como sindicatos e federações podem participar dessas ações como amigos da corte (amicus curiae), mas não têm o direito de ajuizar diretamente uma ADI ou ADC.

Estrutura das Federações e Confederações

A estrutura interna das federações e confederações é regida por normas específicas. As entidades de grau superior (federações e confederações) devem ser administradas por um conselho de representantes, composto por delegações dos sindicatos e federações filiadas. Cada delegação é formada por dois membros, com um mandato de três anos, e cada delegação tem direito a um voto.

Além disso, a diretoria das federações e confederações é composta por, no mínimo, três membros, e os diretores das federações e confederações também possuem estabilidade provisória no emprego, como os dirigentes sindicais.

O Conselho Fiscal

Assim como nos sindicatos, as federações e confederações devem contar com um conselho fiscal, composto por três membros eleitos pelo conselho de representantes, com mandato de três anos. Este conselho tem a função de fiscalizar a gestão financeira das entidades.

Conclusão

O sistema sindical brasileiro, com sua estrutura confederativa, proporciona uma organização hierárquica e bem definida, com a participação ativa das confederações na defesa dos interesses das categorias profissionais e econômicas. As confederações possuem uma função importante, tanto na coordenação das federações e sindicatos como na possibilidade de questionar, em nível constitucional, as normas que impactam seus representados.

Essa organização é fundamental para o equilíbrio das relações trabalhistas no país e a eficácia das representações sindicais em diversas esferas do governo.

Sistema Confederativo

No último bloco, tratamos sobre o sistema confederativo, aquele modelo em formato de pirâmide, onde na base temos os sindicatos, no meio as federações e no topo as confederações. Agora, vamos falar sobre aquelas entidades que ficaram de fora desse sistema confederativo, as centrais sindicais.

1. Função e Propósito das Centrais Sindicais

Primeiro, é importante entender que as centrais sindicais são entidades voltadas para a defesa dos interesses dos trabalhadores. Não existem centrais sindicais que defendam interesses patronais, empresariais ou dos empregadores. Elas têm uma função exclusiva de representar e lutar pelos interesses da classe trabalhadora.

2. Diferenças em Relação às Entidades do Sistema Confederativo

As centrais sindicais se diferenciam das entidades do sistema confederativo, como sindicatos, federações e confederações, principalmente em sua abrangência. Enquanto as entidades confederativas representam categorias específicas de trabalhadores, as centrais sindicais têm uma atuação mais ampla e abrangente. Elas não representam um grupo ou categoria específica de trabalhadores, mas sim uma representação mais generalizada e nacional.

3. A Composição das Centrais Sindicais

As centrais sindicais são formadas pela associação de sindicatos, federações e confederações. Elas surgiram de forma mais estruturada em meio à ditadura militar no Brasil, nos anos 60. No início do regime militar, as centrais sindicais foram dissolvidas, pois o governo procurava controlar as organizações populares que pudessem desafiar o regime autoritário. No entanto, com a redemocratização nos anos 80, as centrais sindicais começaram a ser reconquistadas, e em 2008, foram formalmente reconhecidas por lei.

4. Requisitos para a Criação de Centrais Sindicais

A criação de uma central sindical no Brasil exige requisitos mais rigorosos do que para a criação de um sindicato ou federação. Para se constituir uma central sindical, é necessário o apoio de no mínimo 60 sindicatos, distribuídos pelas cinco regiões do país. Em três dessas regiões, deve haver pelo menos 20 sindicatos associados, que representem pelo menos cinco setores da atividade econômica e 30% do total dos empregados sindicalizados no país.

Esses requisitos são muito mais exigentes, o que explica a limitação no número de centrais sindicais no Brasil. Atualmente, as duas maiores centrais sindicais no país são a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e a Força Sindical.

5. Funções das Centrais Sindicais

As centrais sindicais têm um papel importante de coordenar a representação dos trabalhadores por meio dos sindicatos a elas filiados. Elas participam das negociações, mas não têm legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho, uma vez que estão fora do sistema confederativo. Elas atuam em fóruns colegiados de órgãos públicos e outros espaços onde se discutem questões de interesse geral dos trabalhadores.

Elas também desempenham um papel fundamental como agentes de pressão, influenciando a formulação e implementação de políticas públicas que envolvem os trabalhadores, como questões relacionadas aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho.

6. Custeio das Centrais Sindicais

O custeio das centrais sindicais ocorre por meio de um repasse da contribuição sindical dos trabalhadores. Segundo o artigo 589 da CLT, parte das contribuições sindicais arrecadadas de categorias profissionais é destinada ao custeio da central sindical à qual o sindicato está filiado. Isso garante que as centrais sindicais tenham recursos para atuar em sua representação e defesa dos trabalhadores.

7. Estabilidade Provisória dos Dirigentes das Centrais Sindicais

Não há previsão legal específica sobre a estabilidade no emprego para os dirigentes das centrais sindicais. No entanto, a corrente majoritária no Tribunal Superior do Trabalho (TST) defende que sim, esses dirigentes têm direito à estabilidade provisória no emprego, com base no artigo 543, parágrafo terceiro, da CLT. Além disso, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também garantem essa proteção aos dirigentes sindicais.

8. Limitações das Centrais Sindicais

Como as centrais sindicais não fazem parte do sistema confederativo, elas não têm legitimidade para negociar coletivamente em nome dos trabalhadores. Elas também não podem propor ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) ou ações declaratórias de constitucionalidade (ADC), funções que são exclusivas das confederações.