

CRISE NO SISTEMA JURÍDICO PARA O CUSTEIO DOS SINDICATOS

Eduardo Antonio Temponi Lebre*

RESUMO

O ordenamento jurídico brasileiro contém um sistema de normas cujo objeto são as receitas sindicais, que são devidas para o exercício de suas funções legais e associativas, o sistema foi informado em primeiro plano pela Constituição da República Federativa do Brasil e infraconstitucionalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho, esse sistema foi alterado em 2017 pela reforma trabalhista, nos termos da Lei nº 13.467, que extinguiu a contribuição sindical obrigatória, conhecida como imposto sindical, consequentemente, o sindicato que dependia de uma receita ficou sem ela, então, o debate sobre a obrigatoriedade do pagamento de todos membros da categoria sindical volta a ser mencionado, agravada a crise pela alta taxa de desfiliação sindical, somente a contribuição dos associados não é suficiente e, como é de direito, os resultados dos textos normativos atingem a todos membros da categoria pela norma do enquadramento sindical, este artigo tem o objetivo de analisar a situação jurídica envolvida na Liberdade sindical, revisando conceitos e a solução que estaria na adoção da pluralidade sindical e extinção do enquadramento sindical subjetivo.

RIASSUNTO

L'ordinamento giuridico brasiliano contiene un sistema di norme che hanno per oggetto le ricavi sindacali, dovute per l'esercizio delle loro funzioni giuridiche e associative, l'ordinamento è stato informato in primo luogo dalla Costituzione della Repubblica Federativa del Brasile e infracostituzionalmente dal Consolidamento della Leggi del Lavoro, questo sistema è stato modificato nel 2017 dalla riforma del lavoro, ai sensi della Legge nº. 13.467, che ha estinto il contributo sindacale obbligatorio, noto come tassa sindacale, di conseguenza, il sindacato che dipendeva da un reddito ne era privo, quindi il si torna a parlare del dibattito sull'obbligo di retribuzione di tutti gli iscritti alla categoria sindacale, la crisi è aggravata dall'alto tasso di disaffiliazione sindacale, il contributo degli iscritti da solo non basta e, come è giusto, i risultati dei testi normativi arrivano tutti gli iscritti alla categoria per norma di inquadramento sindacale, il presente articolo si propone di analizzare la situazione giuridica coinvolta nella libertà di associazione, rivedendone i concetti e la soluzione che starebbe nell'adozione della pluralità sindacale e nell'estinzione dell'inquadramento sindacale soggettivo.

1 INTRODUÇÃO

Desde a promulgação da atual Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988), os trabalhadores assalariados, os

* Professor Titular do Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) da disciplina Direito Processual do Trabalho. Doutor em Direito na Área de Filosofia e Teoria do Direito (UFSC). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP). Especialista em Direito Empresarial (UFSC). Bacharel em direito (PUCSP). Advogado.

Recebido: 05/09/2023

Aprovado: 11/09/2023

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)



empregadores e a sociedade aguardam alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para modificar questões contratuais, tutelares e sindicais condizentes com as mudanças ocorridas num contexto de globalização da economia de mercado, principalmente, por uma razão óbvia a CLT foi escrita para uma sociedade controlada totalmente pelo Estado Novo no início do século passado.

Evidencia-se nas relações coletivas de trabalho, que são organizadas através de sindicatos, uma fragilidade em todo o mundo, predominando o poder econômico em detrimento de políticas públicas que possam equilibrar as forças do capital e da mão-de-obra. Aumentam as taxas de desfiliação sindical e os novos operários estão cada vez menos interessados no sindicato que os representam, uma das causas disto é, sem dúvida, decorrente da exploração injusta de mão de obra.

O sindicalismo sempre esteve ao lado de posturas socialistas, anarquistas e comunistas ou atreladas a ideologia do corporativismo laboral, fatos que não mais encontram espaço no cenário atual, devido à queda da ideologia soviética e a decadência do liberalismo.

Paralelamente, um acelerado avanço de ações produtivas privadas sobre as públicas, principalmente, entre as recentes privatizações de empresas estatais e sociedades de economia mista, colocam na prática uma das concepções teóricas do capitalismo neoliberal de mercado, qual seja, a necessidade de auto-regulamentação de preços e salários, com o mínimo de intervenção do Estado.

O neoliberalismo, portanto, renunciou o principal princípio liberal e admite a intervenção, chamando-a de mínima.

Ao mesmo tempo em que ocorre um comando financeiro global sobre todos os países participantes da economia mundial, tal comando que, por diversas razões, vem, gradualmente, reduzindo o poder da indústria em relação ao comércio, impondo a política da moeda, do crédito e dos juros, características da sociedade pós-industrial, o que representa um diferencial importante entre o anterior modelo capitalista que norteou a construção dos sindicatos no início do século XIX e o seu desenvolvimento hodierno que está centrado no capitalismo financeiro.

No final do século XX a luta pela manutenção de postos de trabalho passou a ser a bandeira do Estado brasileiro a partir de 1990, por exemplo, as reivindicações comuns como aumento salarial, benefícios socioeconômicos ou reposição por perdas inflacionárias foram diminuindo a ponto de sumirem de algumas categorias profissionais, apesar da greve ser um direito constitucionalmente garantido desde 1988, não há notícias de muitas delas na iniciativa privada nesse século (ao contrário da época dos grandes movimentos paredistas de 1970 a 1985), ocorrendo greve hoje mais nos setores de serviços públicos de transportes.

Na medida em que ocorreu a passagem da fase da união faz a força para a profissionalização da atividade sindical, evidenciou-se uma crise moral e ética nos sindicatos entre 1990 e 2017, desviando-os do cumprimento de suas funções determinadas pela CLT e a Lei da Reforma Trabalhista determinou, dentre mais de 200 alterações normativas, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Verifica-se o esgotamento de uma postura dos sindicatos de participarem mais de atividades envolvendo os partidos políticos, com nítida orientação ideológica, mais uma vez, como uma resposta obsoleta à crescente concentração da riqueza, empurrando, como falsa motivação, a antiga ideia da polarização entre direita e esquerda, como se fosse uma forma de solução dessa doença social exploratória de trabalhadores, conhecida desde a antiguidade e que permanece neste século gerando pobreza e desigualdade entre os seres humanos.¹

1 Nos termos do texto aprovado da Declaração e Programa de Ação da Cimeira Mundial sobre Desenvolvimento Social em todos os países do mundo há um acréscimo da prosperidade de alguns, acompanhado lamentavelmente por um aumento

Já está escrito no livro sistema jurídico de custeio dos sindicatos², que toda relação deve ser explicada, inicialmente, pela sua origem. No caso da relação entre o Direito e a Liberdade, essa origem é a compreensão do conhecimento humano sob o prisma de um ordenamento normativo que disciplina a conduta dos indivíduos em relação uns dos outros, como também destes em relação ao Estado. O conjunto de normas jurídicas que interdiciplina a vida em sociedade é o Direito. Esta ordem normativa pode ser prescrita, autorizada ou positivada pelo detentor do poder, entendendo-se, aqui, o poder como sinônimo de competência, devendo ser respeitada pelos indivíduos. Melhor explicando, a prescrição de condutas para o Direito somente pode assumir três configurações: o proibido, o obrigatório e o permitido.

Surge, então, a relação entre o Direito e a Liberdade (aqui o vocábulo “liberdade” significa “livre arbítrio”), no sentido de que a norma jurídica deve ser observada por todos, mas não há garantia efetiva de que um indivíduo, uma coletividade inteira ou até mesmo os representantes do Estado irão cumpri-la, uma vez que eles são livres para conduzir-se de acordo ou contra a norma jurídica. Isto ocorre porque aplica-se ao Direito o princípio da imputação e não o princípio da causalidade.

Ao se distanciarem do Direito, conseqüentemente, os sindicatos se afastam das prerrogativas e do exercício das suas funções e, ao se aproximarem da Política eles romperam com a principal regra do jogo que é a Liberdade sindical e o respeito às Leis e a Constituição.

Este artigo tem como objetivo atualizar alguns conceitos e indicar quais são os caminhos possíveis para uma mudança do Direito Sindical brasileiro numa perspectiva das funções sindicais e suas fontes de receita para custeio do próprio sindicato e de ações legais obrigatórias que devem ser aplicadas.

2 CAPITAL VERSUS MÃO DE OBRA

O capitalista e o trabalhador se tornam um corpo somente: a empresa.

O obreiro passa a trabalhar por salários em regime de subordinação e a empresa busca o lucro.

Emerge, então, uma questão social de desenvolvimento de ideias socialistas, que surgem como resposta aos problemas sociais e econômicos provocados pelo capitalismo. Propugnando pelas mudanças necessária por uma nova organização da sociedade visando beneficiar a classe proletária.

Diante dos sinais de deficiência do capitalismo no combate à pobreza, das constantes reivindicações dos trabalhadores e da ameaça do comunismo, adotou-se no Ocidente o Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*), que permitiu a expansão da demanda agregada, ajustando-a à absorção da produção em massa. Houve uma elevação gradual do padrão de vida dos trabalhadores e agregou-se um consenso de adotarem políticas do tipo socialdemocrata, fato que fortaleceu a Europa Ocidental contra a ameaça comunista e entrou no Brasil com o Estado Novo e foi mantida desde aquela época.

Por aqui, no nosso país, após 1946 predominou a teoria do conflito-colaboração, em substituição da teoria da colaboração usada pelo Governo Getúlio Vargas.³

.....
da pobreza extrema de outros. Esta contradição é inaceitável e tem de se combater com medidas urgentes. Formular e aplicar estratégias que proporcionem aos jovens de todo o mundo a possibilidade real de encontrar um trabalho digno e produtivo. <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>, acesso em 15/07/2023.

2 LEBRE, Eduardo Antonio T. Sistema Jurídico de Custeio dos Sindicatos. São Paulo: Iglu, 1997.

3 ROBORTELLA, Luiz C. Amorim. A crise do poder normativo da Justiça do Trabalho, REVISTA DE LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL ano 56, n. 03, LTr, São Paulo, Março de 1992, p. 281. Parêntese para descrever a lição de Robortella, o qual, citando o Mario Pinto, identifica três concepções ideológicas diferentes a que pode se submeter ao Direito do Trabalho: a ideologia de conflito, concebida a partir da ideia básica marxista de luta de classes

A ideia do corporativismo, enquanto ideologia política nascida no século XX, que envolveu diretamente o Estado como interventor e organizador da economia e do trabalho, ao arripio da autonomia privada.

Em tese, o que importa para o corporativismo é o interesse nacional. Em entrevista aos jornalistas norte-americanos, publicada em 14 de novembro de 1937 no Rio de Janeiro, o então Presidente da República declarou o seguinte sobre a Constituição outorgada em 10/11/37, *apud* AUGUSTO E. ESTELLITA LINS, “A NOVA CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, SINOPSES, ANOTAÇÕES E REPERTÓRIO”, Editor José Konfino, Rio de Janeiro, 1938, p. 360.

É nacionalista no sentido de estabelecer a preeminência da União para a solução dos problemas que interessam o país, fóra e acima dos ambientes estreitos que vinham produzindo os exagêros regionalistas, as competições pela hegemonia dentro da Federação, os particularismos e interesses que se sobrepunham ao interesse brasileiro.

Na mesma direção a exposição de FRANCISCO CAMPOS *apud* ESTELLITA LINS, *ob. cit.*, p. 358.

Sómente o Estado, porém, está em condições de arbitrar ou de exercer um poder justo. Ele representa a Nação e não é o instrumento dos partidos e das organizações privadas. O regimen corporativo não exclue a liberdade; apenas torna justo o exercício da liberdade.

Com o passar do tempo outros fatos aparecem, podendo-se citar os mais impactantes como o aprimoramento dos meios de produção substituindo os humanos por máquinas ou tecnologia e inúmeros empregos são extintos todos os dias. O advento da super-capacitação de empregados no desempenho de suas funções é aumentada pela informática e inteligência artificial nos meios de produção e serviços, numa ação que reduz a empregabilidade.

Em meados dos anos 1990, há expansão de uma política de criação de Microempresas e até hoje com a novidade do Microempreendedor Individual (MEI), o que significa uma ficção minimização da empresa, como pessoa jurídica, microempreendedores são pessoas sem oportunidade de terem vínculo empregatício, passam a responder como pessoas jurídicas produtoras de bens de pouco valor econômico ou prestadoras de serviços com menor valor agregado e são integradas por desempregados, agora “donos do próprio negócio”.

É uma evidente saída fantasiosa que trabalhadores encontraram através do estímulo do Poder Público para lutar nesta época de diminuição de postos de trabalho celetistas na indústria, no comércio, nos bancos e etc.

O caos criado pelo desemprego é agravado pela utilização de novas tecnologias nas linhas de produção. No comércio, a informatização, com uso de programas sofisticados em computadores, diminui a oferta de empregos.

Cresce o desemprego no Brasil e, também, no resto do mundo, apesar de não se enxergar grandes esforços dos governos e dos sindicatos, que parecem não atentos ao perigo do sindicalizado

.....
e da exploração capitalista contra os trabalhadores; a ideologia de colaboração, evidenciada nos sistemas totalitários, nesses sistemas há a intervenção do Estado em detrimento da autonomia privada; em todos os casos os sindicatos atuam como meros colaboradores do Estado). Finalmente, a terceira concepção é a ideologia dialética do conflito-colaboração, introduzida em 1946 no Brasil e atualizada pela CRFB/1988, traduzida como a possibilidade de convivência pacífica entre o conflito e a colaboração, a partir do entendimento de que os distúrbios entre o capital e o trabalho podem existir, contanto que hajam mecanismos jurídicos, preferencialmente, reconhecendo a autonomia privada, para a sua pronta solução.

tornar-se um desempregado, a geração de mais empregos não é suficiente e se comemora por pouco, uma propaganda enganosa, como o sindicato vem perdendo receita com o fim da contribuição sindical obrigatória, está diminuindo a sua arrecadação.

Abrindo-se uma frente no governo para o retorno da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, a nova contribuição prevê um teto máximo de até 1% da renda anual do trabalhador.⁴

Esse é o grande desafio, porque não há espaço para o antigo sindicato, portanto, urge refazer toda legislação sobre as funções e fontes de custeio dos sindicatos no Brasil. Não basta a volta da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Há contradições e omissões como se tudo ficasse congelado desde 1988, evidentemente, aguardando uma solução política que resiste a surgir. Tais mudanças foram anunciadas por vários governos desde 1994 e seriam para o ano de 2004 com a reforma constitucional trabalhista, após a da previdência (privada e pública) e a tributária.

Nada ocorreu.

Assim, comete-se mais um equívoco político, quando a etapa trabalhista é posta sempre para depois dessas duas e nunca acontece.

Esquecem-se do fato de que a real geração de crédito tributário e previdenciário provém da atividade produtiva privada, ou seja, da indústria, do comércio e da prestação de serviços. Na concepção do governo, pela ordem de valores, a questão trabalhista fica relegada a terceiro plano, ela permanece, portanto, atrelada ao Estado e não à iniciativa privada, o que significa dizer que o sindicato mais uma vez tem reduzido o seu papel de negociador, diminuindo a sua liberdade e autonomia.

Então, sabendo que ficarão atrelados ao Estado, os sindicatos, na grande maioria, defendem a permanência de fontes de custeio obrigatórias para sua manutenção e a unicidade sindical.

No entanto, existe corrente oposta que vislumbra uma saída com a implementação da pluralidade sindical e o fim das contribuições obrigatórias, como há muitos anos a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem defendendo.

Nesse cenário relevante e estagnado para o entendimento do assunto, a pluralidade sindical é uma perspectiva viva sobre o futuro do sindicato no Brasil.⁵

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LIVRE INICIATIVA PRIVADA E A LIBERDADE DE TRABALHO

Tendo em vista que a Liberdade, enquanto livre arbítrio, deve estar submetida à Ética e, dessa forma, determinando cada uma das ações do indivíduo. Uma dessas ações, sem dúvida importante e essencial, é a atividade produtiva do ser humano, decorrente da livre iniciativa e da liberdade de trabalho. Assim tem sido o trabalho assalariado e atividade econômica, de um lado a vocação empresária e de outro a força produtiva da mão-de-obra.

Atualmente, na consciência individual de cada um projeta-se uma orientação difusa de enfrentamentos problemáticos, a maioria causados pela expansão das obras humanas e as suas consequências positivas ou negativas, pede-se uma revisão urgente de algumas regras vigentes desde o início do século XX no contexto da produção e comercialização de bens e serviços. Existem indícios de que, mantendo-se o outrora secular ritmo, muitos desastres podem acontecer. A começar pelo do

4 Projeto de Lei nº. 2.099, de 2023.

5 Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, não ratificada pelo Brasil.

meio ambiente, desemprego e a péssima distribuição de renda, pelos baixos salários praticados e o desemprego.

A Ciência vem demonstrando que a vida na Terra pode resultar seriamente comprometida se não houver uma desaceleração da indústria, com a proibição de unidades que vem agredindo a natureza, isso levando à crença de que elas não pode mais crescer desacompanhadas de um compromisso eficaz com meio ambiente sustentável. Assim, cabe ao ordenamento jurídico prever graus de responsabilidade sobre a exploração de recursos naturais e a livre iniciativa, o que, conseqüentemente, afeta a liberdade de trabalho.

Aí resta a contradição do sistema: como conciliar, então, este fato com a necessidade de criação de mais postos de trabalho para tantas pessoas? Acrescentando-se o fato de que a população mundial vem aumentando?

Outra situação, que decorre do sistema capitalista, consistente na estimulação do consumo, o que provoca uma mudança de conceito de comércio nacional para o internacional, então, como resolver esta nova pretensão de consumo internacionalizada, por exemplo, com o transporte aéreo, automóveis, telefones e energia elétrica, levando-se em conta a preservação de um meio ambiente saudável e os trabalhadores subordinados?

Nos dois primeiros casos, imaginem a quantidade de emissão de gases e, no segundo, pensem na quantidade de baterias poluentes, para atender a demanda destes produtos em forma de celulares portáteis. E, agravar-se-á a situação, se forem consumidos por populações de baixa renda que, em geral, são trabalhadores sem emprego, que evidentemente na maioria dos países subdesenvolvidos, ainda, estão sendo excluídos deste tipo de consumo.

O que é pior, se este raciocínio for igualmente aplicável a produtos bem mais simples, como a geladeira, o fogão e gás de cozinha. Inevitavelmente, haverá impactos ambientais destrutivos causados pela expansão de consumo destes itens e de outros produzidos pela indústria se pela globalização aumentarem sua produção para gerarem mais empregos.

O problema é manter uma parcela enorme da população mundial empobrecida para não consumir, enquanto alguns privilegiados consomem em demasia, com itens de consumo que comprometem o meio ambiente, não é algo correto e justo.

Nesse singular aspecto, como ficaria o modelo fordista de economia, que tinha como lema, vamos fabricar carros que nossos operários possam comprar e que foi implementado com sucesso nos Estados Unidos da América, nos dias de hoje pode levar a uma das maiores catástrofes ambientais se ampliados para outros bens de consumo em massa, no caso dos automóveis já se sabe o erro: a emissão de gases poluentes e a pavimentação de estradas com asfalto, com enorme dependência do petróleo.

É uma pergunta complexa, porém, há implicações claras dela com a questão do emprego. A administração das riquezas do mundo, também, inclui um bem precioso, que é o trabalho que o ser humano realiza. No entanto, as políticas nacionais vem relegando-o a planos inferiores aos da movimentação de capital e da acumulação de riquezas. Assim, parece que o capitalismo industrial deixou espaço vazio de Poder, assumindo, daí em diante e destacadamente, um novo capitalismo financeiro.

Difícil é prever se o consumo de bens, como os acima mencionados, irão atingir a população mundial pobre que é a imensa maioria, não há lugar para tanta exploração de recursos naturais sem comprometer o meio ambiente, a ponto de permitir que toda família de trabalhadores do mundo tenha dois carros na garagem, telefones móveis, microcomputadores e etc., soma-se a eles o essencial, que são os alimentos e o acesso à saúde, que inclui bons hospitais com aparelhos de última geração para exames, diagnósticos e tratamentos.

Portanto, aquilo que parecia justo para o movimento sindical de outrora, que era uma garantia de renda suficiente para que o trabalhador pudesse consumir cada vez mais, na verdade, vem inviabilizando-se pelo desemprego e a pobreza, resultando no freio na empregabilidade na indústria, que, como visto, encontra sérias limitações, muitas delas, como esta do meio ambiente, que advêm de fora do sistema, pois são fruto de pressões pela preservação da vida, tendo amparo em teorias que pretendem humanizar o capitalismo, melhor explicando, torná-lo capaz de reconhecer os seus limites, e de que deve ser o ser humano o centro da importância e não o sistema de produção e acumulação de renda e riqueza.

Outra limitação, que se encontra fora do sistema capitalista, que, igualmente, impede a geração de empregos é a crescente tecnologia em redução do esforço humano em trabalhos, sejam manuais ou intelectuais, acrescentando-se a isso a especialização que permite que um trabalhador realize diversas atividades e laborando por muitos.

Até o mais simples dos trabalhos domésticos, pode estar associado a um controle remoto ou dispositivo automático, agora, transportando-se este fenômeno da engenharia humana, que até poucos anos contava com a força de tração animal, por exemplo para a indústria, o resultado não é outro senão o desemprego.

A CRFB/1988 prevê, mediante edição de lei ordinária, a proteção em face da automação (artigo 7º., inciso XXVII). Parece uma contracultura: como impedir que tecnologias redutoras do trabalho humano sejam aplicadas? Ou, se não as impedir, como fazer a indústria ou serviços compensar o excedente da mão-de-obra dispensada? Pela complexidade do tema, o legislador brasileiro deixou de editar uma lei que trate do assunto, ou seja, o Estado é omissivo, mantida a lacuna, resta aos sindicatos, em convenção coletiva, dispor sobre o assunto.

Conclui-se que poucas conquistas tiveram as categorias profissionais, a batalha da proteção em face da automação e do aumento real de salário estão sendo perdidas, demonstrando uma constitucionalização simbólica da garantia, porque vem prevalecendo a política indenizatória aos trabalhadores atingidos pela tecnologia, o que, sem dúvida, não era o desejado pela inclusão deste direito social na CRFB/1988.

Então, deslocando-se o assunto para uma Filosofia Política, se aos desafios do antigo Estado Moderno apresentou-se uma ideologia orientada pelo funcionamento orgânico da sociedade, que passou a ser fiscalizadora da Liberdade de trabalho, marcando o advento do Estado do Bem Estar Social, posteriores e decorrentes fenômenos políticos que exaltaram a igualdade nasceram e morreram, como a onda comunista que caiu com os soviéticos. Mas, o interessante e também desafiador é que os sindicatos, que cresceram neste modelo de Estado do Bem Estar Social não prosperaram.

Será que uma nova classe trabalhadora surgiu após 1989?

Sem dúvida que sim, pois o poder que assume destaque no século XXI, volta a acentuar o conteúdo da Liberdade, porém, em outras bases que são subproduto do enorme crescimento, sem precedentes históricos, ocorrido no século XX. Ora, se ao Direito não cabe trabalhar com causas e efeitos, a Política deve fazê-lo.

Como se explica que a tendência de regionalização da miséria no hemisfério sul seria cumulada com o medo de não poder mais consumir ou de nunca consumir, o que levou a institucionalização da brutal desigualdade de renda, de um lado os excluídos do sistema de consumo a imensa maioria que são os desempregados, do outro lado ficam os empregados, fato que torna o atual operário um defensor do sistema, assim foi feito e não há mais espaço para greves pois a oferta de mão-de-obra é maior que a procura, uma lei de mercado, num ciclo que acena pela sua imutabilidade quando o assunto é a não ter trabalho para todos.

Pensando-se nisso, não mais será o sindicato o propulsor de mudanças?

Tendo o trabalhador alterado sua percepção ideológica foi justamente o operário quem mudou o mundo?

Todo o cenário aponta para uma condição de pacto entre os assalariados e os patrões, reflexo imediato na diminuição de reivindicações e de greves, enquanto que o sindicato passa então a atuar mais como uma associação civil em prol de conquistas decorrentes da inclusão do empregado no sistema, por exemplo, os fundos de pensões em previdência privada, a gestão de recursos provenientes de fontes de custeio revertidas em descontos em planos de saúde para os associados, a criação de sedes sociais para lazer dos sindicalizados, dentre outras realizações não decorrentes da típica atividade sindical de reivindicação e negociação por melhores salários.

As negociações sindicais, quando ocorrem, podem até mesmo reduzir conquistas econômicas dos trabalhadores para evitar o desemprego, observa-se que o baixo nível de oferta de emprego e o fechamento de postos de trabalho diminuem a receita sindical, ou seja, o sindicato quer a manutenção e ampliação dos empregos, aceitando, inclusive, diminuição de direitos (como redução de jornada de trabalho e salário), chamada de flexibilização de direitos trabalhistas, o que implica na denominada desregulamentação do contrato de trabalho, ou seja, o fim da intervenção estatal nas condições contratuais de labor.

A CLT agonizando e ninguém percebe?

Tudo isto acontece, quando no Brasil assume mais uma vez um governo, que prioriza o sindicato e o sindicalismo, fazendo críticas e demonstrando a completa inadequação da reforma trabalhista e trazendo ao debate político uma parcela do problema que envolve as receitas sindicais.

Sem a pretensão de julgar os valores contidos nesta análise, são estes elementos políticos que irão nortear um possível ponto de vista legal, futuro e incerto, do sindicato, mas, não imprevisível, pois a mudança socioeconômica já opera a largos passos, como acima apontado, está sendo cercada, principalmente, pelo fenômeno da absorção do contrato de trabalho para dentro do sistema capitalista neoliberal, a chamada flexibilização do direito do trabalho, transformando o sindicado numa associação atrelada ao Estado.

O desafio que se apresenta para os juristas que entendem ser mais justo a ratificação da Convenção nº. 87 da OIT, instituindo-se a pluralidade sindical e o fim do enquadramento por categorias, em defesa de uma maior autonomia privada e menor intervenção do Estado.

4 O CUSTEIO DOS SINDICATOS COMO SISTEMA DE NORMAS

Como o assunto aqui abordado reflete-se no Direito e não na Ética, para o jurista conhecê-lo é necessário que se verifique os limites do objeto de seu estudo. Com esta afirmação queremos dizer que a Jurisprudência ou Ciência Jurídica tem métodos próprios e objeto próprio, ou seja, o Direito é uma ciência autônoma.

Tal característica é claramente identificada pela maioria dos juristas de nossa época, em que pese a orientação, em sentido oposto, tanto dos teóricos da livre interpretação do Direito, como, principalmente, daqueles que não admitem a cientificidade do Direito por acreditarem que o objeto de estudo está constantemente se modificando através do tempo e do espaço, impossibilitando o jurista de trabalhar com exatidão científica. Portanto, para se obter uma exatidão científica, passa-se a explicar, nas próximas linhas, o sistema jurídico de custeio dos sindicatos que, em outras palavras, significa afirmar a existência de uma ordem normativa criada para regulamentação da atividade econômica dos sindicatos.

Adota-se, *ab initio*, a ideia de que o ordenamento jurídico constitui-se em sistema na medida em que suas normas não sejam nunca incompatíveis entre si. Em outras palavras, o Direito não tolera antinomias. Ora, ao se tratar de um sistema jurídico de custeio dos sindicatos, adotamos o conceito de sistema dinâmico, idealizado por Hans Kelsen, posteriormente reformulado por Bobbio, pois, verifica-se muito mais coerente este o enfoque científico sobre a questão das contribuições sindicais (no seu sentido mais amplo), na medida em que o custeio dos sindicatos constitui-se por um sistema complexo e ordenado de normas jurídicas que tem sua máxima na CRFB/1988.

Justifica-se, portanto, na medida em que se constata que as variadas fontes normativas do Direito Coletivo do Trabalho alcançam o nível constitucional, onde atualmente estão lançados os mais importantes princípios da organização sindical. Inicialmente, será útil esclarecer que o Direito do Trabalho vem sendo tratado como um direito especial em relação ao Direito Civil, este último contido no Direito Comum. O Direito do Trabalho é um ramo especial e muito recente se comparado, por exemplo, com aquele bem mais antigo.

Evidentemente, o Direito do Trabalho assume essa característica por se constituir em um conjunto sistemático de normas e princípios jurídicos que lhes são gerais e próprios, os quais regulam as relações contratuais entre empregados e empregadores e, ainda, estabelece regras da organização sindical. Esclarecendo, por oportuno, que a existência de um direito especial não é incompatível com a do direito comum. A principal finalidade é proteger o trabalhador subordinado.

Por outro lado, é fácil entender que o Direito do Trabalho constitui o termômetro regulador da temperatura social de uma nação, ou seja, traz o equilíbrio entre o capital e o trabalho, não no sentido político marxista da expressão, nem corporativista, mas, sim, no sentido conciliador e aplicador da justiça aos conflitos sociais advindos da relação jurídica contratual, aqui se emprega o termo “jurídica”, no sentido de uma relação submetida ao imperativo legal de proteger o trabalhador e seus posteriores desdobramentos, que são os princípios do Direito do Trabalho.

Assim, constata-se a existência de ideologias determinantes no Direito do Trabalho, a ideologia de colaboração, evidenciada nos sistemas totalitários, chamados de corporativistas, prevalecendo neles a intervenção do Estado em detrimento da autonomia privada (aqui, os sindicatos atuam como meros colaboradores do Estado) e a terceira concepção, já mencionada no início deste parágrafo, é a ideologia dialética do conflito-colaboração, traduzida como a possibilidade de convivência entre o conflito e a colaboração, a partir do entendimento de que os distúrbios entre o capital e o trabalho podem existir, contanto que hajam mecanismos jurídicos, preferencialmente reconhecendo a autonomia privada, para a sua pronta solução.

A falta de autonomia do sindicato o faz dependente de outra fonte de poder, então, o Estado é que aparece para ampará-lo. Ocorrem duas situações: o sindicato arrecada sua receita através de sua atuação e do convencimento de empregados para se sindicalizarem e contribuírem, a chamada receita primordial da união faz a força, ou ficará atrelado ao Estado, com medidas antagônicas à pluralidade sindical.

5 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O sindicato é, sem dúvida, um dos fenômenos sociais de maior importância, desde o século XVIII, nasceu espontaneamente entre os trabalhadores, os quais observaram um fato social que lhes favorecia. Este fato consiste no aumento de poder frente aos empregadores, quando formada uma associação, por parte de grupos integrados unicamente por trabalhadores, para reivindicação de interesses trabalhistas

próprios, com a intenção de melhorar as suas condições de vida (economicamente, tecnicamente e socialmente).

Vale apontar que a Inglaterra foi a primeira a autorizar a atividade sindical no século XIX e a França a última. Posteriormente, no século XX, México (1917) e a Alemanha (Constituição de Weimar de 1919), asseguraram a liberdade sindical nas suas Constituições, dando início a uma nova concepção para as relações contratuais de trabalho, numa mudança do individualismo, como pregava o modelo liberal francês em 1791 (Lei Chapelier), para o coletivismo socialista, proporcionando o nascimento do Direito Coletivo do Trabalho e do sindicato.

6 CONCEITO JURÍDICO DE SINDICATO

No que tange ao conceito genérico e histórico de sindicato, sabe-se que ele constitui um fenômeno social, político, econômico e jurídico, próprio de uma sociedade industrializada, agremiador de indivíduos com o intuito de formarem agrupamentos representativos de interesses profissionais ou econômicos, num determinado local e numa determinada época.

Em primeiro lugar, devemos ressaltar que o aspecto social do sindicato foi tratado por vários estudiosos, sendo que alguns optaram por uma justificação sociológica do sindicato. Entretanto, em que pesem opiniões em contrário, a Ciência do Direito não deve adotar conceitos formulados por outros ramos da Ciência, não estando proibida, porém, de sustentar seu próprio conceito com base em dados colhidos em outros universos científicos. O que interessa, agora, é o aspecto jurídico, ou seja, a partir de um conceito genérico e sociológico de sindicato passamos a definir um conceito específico, importante apenas para o Direito.

Adota-se o entendimento que o Direito deve tratar o sindicato como associação civil. Como pronta resposta, pode-se dizer que o sindicato é uma associação civil especial, se comparada aos outros tipos de associação, porque ele desempenha funções específicas, as quais lhes são atribuídas por lei (no Brasil, art. 8º. da CRFB/1988 e artigos 511 à 514 da CLT). Estas funções estão ligadas, única e exclusivamente, à relação de emprego. Parte da doutrina identifica essa qualidade do sindicato como “*personeria gremial*” ou “investidura sindical”. Nada obsta, entretanto, que o sindicato defenda e promova outros tipos de interesses de seus associados, desde que conste dispositivo estatutário nesse sentido, ou seja, o sindicato não está reduzido ao desempenho de funções derivadas exclusivamente de sua personalidade sindical, mas, pelo contrário, o sindicato sendo uma associação civil deve ser dirigido pela vontade exclusiva de seus associados.

O tratamento do sindicato, enquanto associação civil, e conforme colocações acima apresentadas, se coaduna com a realidade jurídica brasileira na medida em que podemos definir o sindicato como sendo uma associação especial com as seguintes características: a) capacidade de representar os seus associados e toda a categoria profissional ou econômica (“defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria” – art. 8º., inciso III, da CRFB/1988); b) capacidade para celebrar convenções coletivas de trabalho (os efeitos da convenção coletiva extrapolam os limites de seus associados para atingir todos os membros de sua respectiva categoria profissional ou econômica, inclusive os não associados – art. 513, letra “b” e art. 611 da CLT); c) participação obrigatória em negociações coletivas de trabalho (art. 8º., inciso VI, CRFB/1988); d) participação em procedimentos conciliatórios e arbitragem; e) capacidade para comparecer em juízo; f) capacidade para impor contribuições sindicais; e g) prestação de assistência jurídica.

Estas características, mesmo considerando que algumas delas não estejam bem situadas dentro

de uma visão democrática de liberdade sindical, como preconiza a Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho, principalmente, no tocante às contribuições sindicais obrigatórias e o atrelamento ao Estado, diminuam o exercício da autonomia coletiva privada do sindicato. Ainda que, diante destas características, haja uma tendência institucional para os sindicatos, isso não o conceitua, devendo defini-lo como associação civil, porque existe, sem dúvida, na maioria dos aspectos da liberdade sindical, o propósito dele enquanto associação, como, por exemplo, a autonomia sindical (independência dos sindicatos frente ao Estado e sua liberdade de constituição e manutenção) e a sindicalização livre (liberdade de ingresso e saída).

A saída apontada pela OIT, a pluralidade sindical (elemento da Liberdade sindical), ainda não adotada pelo Brasil, reafirma a natureza associativa dos sindicatos, pela liberdade democrática de escolha do sindicato mais representativo.

7 PLURALIDADE SINDICAL

Segundo a classificação da OIT de Liberdade sindical, sustenta-se que o exercício do direito de livre associação sindical somente se completa quando se admite a possibilidade da existência de mais de um sindicato para cada categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial e ao mesmo tempo.

Assim, assegurando-se ao empregado e a empresa uma chance de optarem entre os sindicatos representativos de sua categoria profissional ou econômica. A CRFB/1988 optou pela unicidade sindical (mantendo o modelo contido na CLT), ou seja, é o sistema em que somente admite-se a existência, ao mesmo tempo e no mesmo local, de um único sindicato, qualquer que seja o grau, representativo dos trabalhadores ou empresas da mesma categoria.

Além disso, diante de um conflito entre a norma contida no art. 2º. da Convenção nº. 87 da OIT e o art. 8º., inciso II, da CRFB/1988, deve, sem dúvida, prevalecer o texto constitucional, porque, em primeiro lugar, o Projeto de Decreto Legislativo nº. 58-A, de 1984, para aprovação da Convenção nº. 87, ainda, tramita no Senado Federal; portanto, essa Convenção não foi ratificada e, conseqüentemente, não tem aplicabilidade no Brasil. Em segundo lugar, caso for a Convenção nº. 87 ratificada, mesmo assim, pelo critério de hierarquia das normas, deve prevalecer o art. 8º., II, da CRFB/1988. Na verdade, em razão dos pressupostos da liberdade sindical, o modelo ideal para o efetivo exercício dessa liberdade seria o da pluralidade sindical, pois a existência de mais de um sindicato para cada categoria profissional ou econômica asseguraria o direito de livre escolha democraticamente consolidado.

8 FUNÇÕES SINDICAIS

Os sindicatos desempenham funções que podem ser divididas em dois grupos: as funções derivadas da investidura sindical e as funções derivadas da natureza jurídica de associação civil e privada. No grupo das funções derivadas da investidura sindical estão incluídas as seguintes funções: I) função de representação legal (art. 8º., inciso III, da CRFB/1988 e art. 513, letra “a”, da CLT); II) função de colaboração com o Estado (art. 513, letra “d”, da CLT); III) função negocial é a realização de um negócio jurídico entre os empregados e empregadores, representados por seus respectivos sindicatos, federações ou confederações, criando normas que regulamentam os aspectos econômicos e sociais do contrato de trabalho, tendo início com a negociação coletiva e resultando em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo; IV) função econômica: pode ser definida como a atividade de custeio e manutenção

dos sindicatos. Esta função, no Brasil, atinge toda categoria, na medida em que a contribuição sindical tem natureza jurídica de tributo; porém, existem outros tipos de contribuições que atingem apenas os associados.

No segundo grupo, das funções derivadas da natureza associativa privada dos sindicatos, estão contidas as seguintes funções: V) função regulamentar: são aquelas que derivam do estatuto da associação sindical, atingindo somente os associados; VI) função política: o sindicato deve ser conduzido livremente na luta pela conquista de seus interesses trabalhistas, porém não deve buscar a conquista de poder político, sendo que este último constitui prerrogativa específica dos partidos políticos; assim, esta função deve ser entendida à luz do art. 8º., inciso I, da CRFB/1988, que, segundo alguns autores, revogou o art. 521 da CLT (este artigo vedava ao sindicato o exercício de qualquer atividade que não correspondesse ao estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais).

A linha política de atuação sindical deve ser discutida e aprovada pelos associados; e, por último, VII) função assistencial: que corresponde à manutenção de diversos serviços aos associados, determinando o art. 514, da CLT um mínimo de serviços a saber: assistência jurídica (valendo para todos os sindicatos) e outras obrigações, conforme dispõe o seu parágrafo único, somente para os sindicatos de empregados, como a criação cooperativas de consumo e crédito, escolas de alfabetização e centros pré-vocacionais.

9 CLASSIFICAÇÃO DAS FONTES DE CUSTEIO

De fato, existem fontes de custeio que, pelo montante de seus valores, representam papel mais importante do que outras fontes, principalmente, as receitas que são fruto da arrecadação direta junto aos membros da categoria profissional ou econômica, sejam eles associados ou não. Tal situação, pode ser verificada pela análise de um dispositivo da legislação infraconstitucional, propriamente dito, o art. 548 da CLT, do qual extraímos uma classificação das fontes de receita, as quais denominaremos de fontes de custeio primárias e fontes de custeio secundárias.

Dentro das fontes de custeio primárias não se encontra mais a contribuição legal (obrigatória), restando as contribuições voluntárias (associativas ou de solidariedade). Por outro lado, as rendas produzidas por bens e valores, as doações, os legados, multas e rendas eventuais, representam as fontes de custeio secundárias.

10 FONTES DE CUSTEIO PRIMÁRIAS

Diante da classificação proposta, resta perguntar sobre a possibilidade de existirem fontes de custeio de cobrança obrigatória a toda categoria econômica ou profissional e outras fontes não-obrigatórias ou, como preferimos chamar, associativas ou voluntárias (aquelas que são devidas apenas pelos associados dos sindicatos).

Como já mencionado, as associações sindicais desempenham atividades que atingem toda a categoria profissional ou econômica e, por sua vez, realizam também outras atividades, apenas para satisfazer os interesses dos seus associados. Portanto, no sistema adotado pelo nosso país, na origem entendeu o legislador que existia a necessidade de instituir uma contribuição sindical obrigatória a toda

categoria, pois na verdade o trabalhador e o empregador se beneficiam, melhor dizendo, aproveitam-se dessas atividades desenvolvidas pelos respectivos sindicatos, igualmente, e na mesma medida dos sindicalizados, devendo contribuir todos para o custeio e manutenção dos mesmos. Por outro lado, os sindicatos enquanto associações privadas criam uma série de benefícios e oferecem diversos serviços aos seus associados, devendo auferir uma receita para efetuar tais despesas e, uma vez que estas atividades são dirigidas exclusivamente aos associados e não à categoria, entende-se que não seria correto instituir uma contribuição e impô-la também aos não associados.

Entretanto, a situação não é de solução fácil, pois em decorrência da Liberdade sindical que garante a autonomia administrativa dos sindicatos, poderíamos indagar como fiscalizar o emprego da contribuição sindical obrigatória. Em que medida ela não estaria sendo empregada para atividades voltadas somente para os associados? Quem seriam os responsáveis para fiscalizar a aplicação do dinheiro arrecadado proveniente das contribuições sindicais obrigatórias?

Por este motivo, a melhor posição é a de classificar as fontes de receita dos sindicatos como primárias subdivididas em obrigatórias e voluntárias. Dentro do contexto da organização sindical brasileira, as denominadas contribuições sindicais obrigatórias são aquelas que atingem todos os integrantes de categorias profissionais ou econômicas, com natureza jurídica obrigatória, como já se pronunciaram, a favor deste entendimento, os doutos representantes da maioria da doutrina pátria. Portanto, a contribuição sindical revogada, prevista no art. 578 da CLT deveria respeitar os princípios atinentes aos tributos em geral. Enquanto que, as contribuições sindicais voluntárias ou associativas, como o próprio nome já diz, são espontâneas e atingem somente os associados dos sindicatos, conforme previsão expressa da CLT. Esta espécie de contribuição sindical não tem natureza jurídica de tributo, pois não é obrigatória a todos os integrantes de categorias profissionais ou econômicas; ao contrário, somente podem ser exigidas dos filiados da associação sindical respectiva, por força dos estatutos ou de ato resolvido em assembleia sindical.

Finalmente, vale afirmar que ambas são fontes primárias, pois representam o maior e o principal volume de recursos dos sindicatos e são produto da arrecadação direta junto aos membros das respectivas categorias (sindicalizados e não-sindicalizados); portanto, são as mais importantes fontes.

11 FONTES DE CUSTEIO SECUNDÁRIAS

No que diz respeito ao patrimônio das associações sindicais, além, é claro, das acima citadas fontes primárias de custeio, a CLT no art. 548, letras “c”, “d” e “e”, considerou também como patrimônio dos sindicatos os bens e os valores adquiridos e as rendas provenientes destes últimos, as doações e legados, multas e outras rendas eventuais. Deste referido artigo consolidado, podemos extrair as seguintes receitas sindicais: as rendas produzidas por bens e valores, as doações, os legados, multas e rendas eventuais. Estas fontes de custeio, por não representarem o papel principal da arrecadação, serão classificadas como secundárias.

12 MODALIDADES DE FONTES DE CUSTEIO PRIMÁRIAS

Assim, uma vez estabelecida as diferentes classificações entre as fontes de custeio dos sindicatos, cada uma das espécies de receitas que as compõem, tendo em vista as peculiaridades de cada uma delas e

sua relação com a organização sindical e a Liberdade sindical. São as seguintes modalidades ou espécies de fontes de custeio primárias: a) contribuição confederativa (CRFB/1988); b) contribuição associativa (mensalidade do sócio, autorizada pela CLT e prevista nos estatutos); c) contribuição assistencial (contribuição de solidariedade ou desconto assistencial, previsto nos textos normativos).

13 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A contribuição confederativa foi concebida em pleno processo democrático de elaboração da CRFB/1988. Assim, após muitas discussões e debates, os sindicatos tiveram ampliado o seu poder de arrecadação, com a instituição desta fonte de custeio. Entretanto, este tipo de contribuição nasce com uma destinação específica, ou seja, foi criada para custear o sistema confederativo da representação sindical, sem prejuízo da contribuição sindical prevista em lei. Portanto, as Confederações e Federações sindicais conseguiram um aumento substancial de recursos, sendo, todavia, do próprio sindicato a responsabilidade pela fixação do valor da contribuição ou, mais especificamente, da assembleia geral dos sindicatos, conforme prevê a CRFB/1988, é uma contribuição voluntária pró-sistema confederativo sindical, distinta daquela outra, denominada de contribuição sindical, prevista na CLT e extinta em 2017.

Difere, também, das chamadas contribuições assistencial e associativa.

Por outro lado, existe entendimento contrário ao acima exposto, ou seja, a contribuição confederativa seria uma contribuição social compulsória a todos os membros das categorias profissionais e econômicas, conforme lição de Irany Ferrari: *“parece-nos indubitável que essa contribuição para o custeio do sistema confederativo é, realmente, uma contribuição social, já que sua finalidade é do interesse das categorias profissionais e econômicas”*.

Para o autor acima mencionado, o equacionamento da questão reside em saber que existem contribuições sindicais que têm características de sociais, como é caso da contribuição confederativa e, outras, que não apresentam essa natureza, como a “mensalidade do sócio” (contribuição associativa) e a “taxa assistencial” (contribuição assistencial).

No entanto, não está correto afirmar que a CRFB/1988 criou outro tributo para figurar ao lado da extinta contribuição sindical. Assim sendo, a contribuição confederativa é uma obrigação pecuniária voluntária, destinada ao custeio do sistema confederativo sindical, fixada por decisão da assembleia geral do respectivo sindicato, sendo devida somente pelos associados.

De certo modo, a doutrina, a jurisprudência e os sindicalistas não chegaram, ainda, a um consenso sobre o assunto.

Existem questionamentos que envolvem, em primeiro lugar, a possibilidade de auto aplicabilidade da norma constitucional, ou seja, do artigo 8º., inciso IV.⁶

Especificamente, sobre esta questão, encontram-se entendimentos que afirmam a impossibilidade de auto aplicação da norma constitucional, conforme já se pronunciou a doutrina, nas lições de Arion Sayão Romita, afirmando que a assembleia geral pode fixar a contribuição (a Constituição defere este direito à assembleia), porém, não a cria, nem a institui. Quem criou a contribuição confederativa foi a Constituição e quem deve instituí-la é a lei federal (CRFB/1988, art. 149) e, por último, quem fixa o respectivo valor é a assembleia geral do sindicato, isto tudo, em respeito ao art. 5º., inciso I da CRFB/1988,

6 “A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

porque ninguém está obrigado a fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Portanto, para o eminente jurista, deveria ser editada uma lei para fornecer suporte à cobrança da contribuição confederativa.

Dessa forma, a questão da auto aplicabilidade da norma constitucional está intimamente ligada à definição da natureza jurídica desta contribuição. Para aqueles que entenderem ser a contribuição confederativa obrigatória (natureza jurídica tributária) a todos os membros das categorias econômicas e profissionais, sem direito à oposição ao desconto ou pagamento, parece que fica inviabilizada, no entanto, a possibilidade da cobrança imediata da mesma, sem que venha a ser editada uma lei federal para regulamentar o dispositivo constitucional em apreço. Nesse sentido, escreve Irany Ferrari:

Daí, segundo entendemos, haver necessidade de Lei, a ser editada pelo Congresso Nacional, para o estabelecimento de parâmetros percentuais variáveis para os que se encontrem em situações não equivalentes, e, também, para o estabelecimento dos percentuais que caberão aos sindicatos às federações e às confederações, sob pena de se entender que aos sindicatos caberá também a prerrogativa de tornar inviável a manutenção do próprio sistema confederativo, se e quando o pretender.

Resumindo a situação, visualiza-se, de imediato, uma primeira posição que retrata o entendimento sobre a impossibilidade de cobrança da contribuição sem lei que regulamente o dispositivo constitucional, uma vez que trata-se de norma constitucional de eficácia limitada. Sendo, pois, exatamente esta posterior regulamentação que definirá a natureza jurídica da contribuição confederativa.

Não obstante, uma segunda posição que reconhece a auto aplicabilidade da norma constitucional, dizendo que o inciso IV, do art. 8º. da CRFB/1988 é claro e detém eficácia plena e, mais, que, na verdade, criou-se um tipo de contribuição social nos moldes do art. 149 da CRFB/1988. Portanto, institui-se uma obrigação de natureza jurídica tributária, vinculando todos os membros das respectivas categorias profissionais e econômicas ao pagamento deste tributo.

Uma terceira posição formulada remete a outro raciocínio, consubstanciado no seguinte, de que a norma constitucional é autoaplicável (tem eficácia plena), porém, não se trata de um tributo. A contribuição confederativa é uma prestação pecuniária de natureza jurídica privada, melhor explicando, é uma contribuição voluntária que depende, para sua concretização, exclusivamente da vontade das partes interessadas. Isto é, conforme foi afirmado no item anterior quando se trata do respectivo conceito, esta contribuição guarda características da contribuição de solidariedade, ou seja, é obrigatória somente aos associados. Porém, os membros da categoria profissional, não associados, podem autorizar o respectivo desconto (efetuado em folha), entretanto, essa manifestação de vontade deve ser feita expressamente e nunca implicando na filiação sindical. Alguns juristas, cujas ideias são compartilhadas, entendem ser a contribuição confederativa somente exigível dos associados, nunca dos não-associados, mesmo sendo à título de uma contribuição de solidariedade. Portanto, nem há que se falar em direito de oposição ao desconto ou pagamento, por parte dos não-associados. Não parece razoável admitir-se a concepção tributária para a contribuição confederativa. Para corroborar essa afirmação segue abaixo transcrito o posicionamento de Sacha Calmon, que se adota na íntegra:

Pois bem, qual o sentido jurídico do art. 8º., IV da CF? Estaremos em face de uma contribuição corporativa pró-sistema confederativo sindical ao lado da contribuição sindical, cujo quantum é fixado em lei, conforme o princípio da legalidade tributária? Em caso afirmativo uma assembleia sindical estaria legislando sobre o quantum devido do tributo, contra o princípio da legalidade, substituindo-se ao Poder Legislativo. E, o que é pior, sem limites ou condições prévias, fato perigoso e impensável às luzes dos grandes princípios retores da tributação que se desprendem do texto constitucional e dos fundamentos de um Estado Democrático de Direito (art. 1º. da

CRFB). Até porque pela compulsoriedade da paga se estaria obrigando os sindicalizados e os não-sindicalizados a um vero tributo, na modalidade denominada contribuição corporativa, em prol das confederações.

Ora, em outras palavras, o autor faz uma crítica sobre a possibilidade dos sindicatos exercerem o papel de legisladores, editando matéria tributária, situação que, segundo nosso entendimento, a Constituição não autorizou. E, assim, continua a exposição do tributarista:

Estas razões bastam para rejeitar a natureza tributária dessa contribuição que, ao nosso sentir, insere-se no campo do direito coletivo do trabalho, objeto de regras jurídicas estatais, conquanto abrigue também regras nascidas de órgãos, fatos ou associações não-estatais, como é curial. Aliás, o Direito enquanto sistema de normas, desde que a Constituição permita, admite fontes não-estatais. Pensamos que se quis deslocar a obrigatoriedade dessas pagas das convenções e decisões normativas para as assembleias sindicais. Nada a objetar, só que a compulsoriedade dos descontos em folha de pagamento para os não sindicalizados deverá ser objeto de legislação específica regulatória, pois ninguém está obrigado a pagar a não ser por vontade própria, de alguma forma manifestável, ato ou omissão (quem cala consente) ou por força de lei (caso do tributo). No mais, o Constituinte, ao estatuir a contribuição voluntária (adesiva) pró-confederações, fez questão de distingui-la daqueloutra compulsória, isto é, tributária.

O valor da contribuição confederativa, a ser descontado em folha de pagamento, para os trabalhadores; e, para os empregadores e o pagamento direto da mesma, nas hipóteses de decisões das respectivas assembleias sindicais, não poderá ser objeto de uma fixação aleatória que venha a ferir os princípios fundamentais de um Estado de Democrático de Direito. Como, por exemplo, o princípio da isonomia, ou seja, embora a assembleia geral do sindicato detenha autonomia sindical para fixar o quantum relativo a contribuição confederativa, não adiantaria o sindicato cobrar uma quantia superior à capacidade econômica dos associados (de forma que alguns possam pagar e outros não) ou, então, fixar uma contribuição sem observar, no caso das categorias econômicas, as faixas do capital social das empresas associadas.

Ademais, os sindicatos devem respeitar todos os direitos e garantias fundamentais, bem como os princípios da Liberdade sindical. Principalmente, no tocante à liberdade de filiação, nunca os sindicatos poderão se fazer valer da autonomia de fixação do valor da contribuição sindical para pressionar o trabalhador ou empresa a filiar-se ou não do respectivo sindicato.

Igualmente, os sindicatos têm o dever de obediência aos estatutos da entidade, no tocante ao procedimento para aprovação da fixação da contribuição sindical. Assim, qualquer irregularidade, seja ela legal ou estatutária, faculta aos interessados o imediato ingresso de uma ação contra o sindicato, perante o Poder Judiciário (art. 5º., inciso XXXV, CRFB/1988), sendo que a competência, neste caso, é da Justiça Trabalho.

14 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Historicamente, a contribuição associativa é a mais remota das contribuições cobradas pelos sindicatos no Brasil teve outras denominações, como, por exemplo, mensalidade do sócio. A contribuição associativa está ligada, em princípio, à filiação de trabalhadores, pois os sindicatos para fazerem frente aos empregadores, em tese, deveriam facilitar a associação dos trabalhadores cobrando um valor simbólico a título de joia ou de uma mensalidade.

Uma vez que no Brasil existia uma contribuição sindical de pagamento obrigatório, não se

dava muita importância à contribuição espontânea do sócio. O tempo foi passando e agora parece que os sindicatos abriram os olhos para esta fonte de custeio, inclusive, majorando substancialmente o valor das mensalidades dos associados.

Entretanto, as associações sindicais não podem arriscar-se a perder sócios, em razão do elevado valor da contribuição associativa. Portanto, os sindicatos devem observar o bom senso ao estipularem o valor da contribuição, além, é claro, de verificarem as possibilidades econômicas dos seus associados. A contribuição associativa é uma obrigação de natureza privada, definida nos estatutos das associações sindicais ou pelas assembleias gerais. Está prevista no artigo 548, letra “b” da CLT – constituem patrimônio das associações sindicais; b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais – sendo devida apenas pelos associados da respectiva entidade sindical. Trata-se, pois de uma contribuição voluntária.

Geralmente, a contribuição associativa consiste numa mensalidade paga diretamente pelo associado ou, no caso dos trabalhadores assalariados, é descontada em folha mensal de vencimentos e repassada pelo empregador ao sindicato até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 da CLT e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

Trata-se de uma contribuição sindical voluntária de natureza privada, devida somente pelos associados do sindicato e estando em total consonância com os princípios da Liberdade sindical, categoricamente, que é a mais democrática dentre todas as outras modalidades de contribuições, pois, na verdade, ela é o produto exclusivo da livre vontade do associado, que, uma vez filiado, estará aderindo aos estatutos da respectiva associação sindical.

A contribuição associativa somente terá validade se for prevista nos estatutos da entidade sindical ou se for posteriormente instituída por assembleia geral (órgão máximo de deliberação do sindicato).

Pode ocorrer, entretanto, uma situação dupla: a criação estatutária da contribuição e, ao mesmo tempo, remetendo à assembleia geral o poder de fixar o valor da contribuição associativa. Esta situação visa evitar a mudança periódica dos estatutos dos sindicatos, principalmente, quando a economia está inflacionária. Nunca, porém, a decisão do valor devido pelos associados poderá ficar a critério de qualquer outro órgão interno do sindicato, seja ele a presidência ou a diretoria; repita-se, somente a assembleia geral poderá fixá-la, no caso do estatuto ser omissivo. Isto tudo, porque o art. 548, letra “b”, da CLT determinou a exclusividade da criação e fixação da contribuição associativa aos estatutos ou assembleias gerais dos sindicatos.

Conclui-se, que as federações e confederações sindicais não são credoras desta contribuição e, muito menos, podem instituí-las. Fica claro, portanto, que a criação e a cobrança da contribuição associativa é uma prerrogativa autorizada por lei unicamente aos sindicatos.

15 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A história da contribuição assistencial não é tão antiga, sendo, pelo contrário, quase recente. Surge pela primeira vez com a ideia de que os textos coletivos, dado seu poder de estabelecer normas jurídicas entre os convenentes (nos casos de convenções coletivas) ou litigantes (em sentenças normativas), com o poder de vincular toda categoria profissional e econômica, à extensão de normas que integram o contrato de trabalho, constituindo um conjunto de direitos e deveres laborais, poderiam incluir nos textos normativos cláusula estabelecendo uma contribuição. Esta foi entendida, inicialmente, como obrigatória a todos os membros das respectivas categorias profissionais ou econômicas, sendo que, posteriormente,

a doutrina e a jurisprudência acabaram por entender que ao empregado caberia o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial de sua remuneração. Sendo conhecida por outras expressões, como por exemplo, “taxa assistencial”, “taxa de reversão” ou “desconto assistencial”, todas elas servindo para denominar a contribuição assistencial. Pode-se conceituar a contribuição assistencial como sendo uma prestação pecuniária, relativa ao custeio de despesas com atividades assistenciais, prevista em texto normativo (convenção coletiva ou sentença normativa) e devida por todos associados dos respectivos sindicatos. Não atinge os membros das respectivas categorias profissionais ou econômicas (não-associados), pois a jurisprudência resguarda o direito de oposição ao pagamento ou desconto. Portanto, trata-se de uma contribuição voluntária. Na esteira desta modalidade de contribuição podemos citar os entendimentos mais expressivos sobre a sua natureza jurídica. O primeiro é que a contribuição assistencial é voluntária e de natureza privada e dentro deste pensamento, ramificam-se os autores para dizer que, tal obrigação, depende da norma coletiva e da autorização individual (aproximando-se das obrigações voluntárias). Alguns, por outro lado, sustentam que a taxa assistencial somente é devida pelos associados e, finalmente, outros consagram o direito de oposição ao desconto manifestado pelo trabalhador perante a empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento ajustado pelo novo texto normativo (convenção ou sentença), ou seja, a autorização pode ser tácita (quem cala consente).

O segundo entendimento, já mais antigo e superado, é de que trata-se de uma contribuição normativa obrigatória, ou seja, exige-se o seu pagamento por força de uma convenção coletiva ou sentença normativa. Não tem características tributárias, porém, é o caráter normativo do acordo e da sentença que tornam obrigatório o recolhimento da contribuição assistencial por todos os membros das respectivas categorias profissionais e econômicas, sendo indiferente a condição de associado ou não associado.⁷

A contribuição assistencial sofre críticas, justamente por falta de previsão expressa da lei. Entretanto, verificamos sua ocorrência em diversos textos normativos.

A inserção de uma cláusula deste tipo em convenções coletivas foi uma prática reiterada. A cláusula da convenção que impõe a contribuição assistencial está sendo classificada como obrigacional. Alguns autores, diante da lacuna aparente da lei, justificam a criação deste tipo de cláusula tendo como base o art. 613, VII da CLT, “as Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente. VII – direitos e deveres dos empregados e das empresas”.⁸⁷

Por outro lado, fere a liberdade sindical (CRFB/1988, art. 8º., V) as cláusulas que impõem contribuição assistencial diferenciada a associados e não-associados. Da mesma forma, violam a Liberdade sindical as cláusulas que estabelecem esta modalidade de contribuição apenas aos não-associados.

16 MODALIDADES DE FONTES DE CUSTEIO SECUNDÁRIAS

Os sindicatos podem auferir rendas que entram em seus cofres para, posteriormente, serem aplicadas no custeio de suas atividades enquanto associações de direito privado. Qualquer interferência do Estado nesta atividade pode ser encarada como uma violação da autonomia sindical. Estes rendimentos, no entanto, podem ter origens diversas como, por exemplo, a locação de um imóvel do sindicato, a

7 O STF confirmou em 2017 a inconstitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados. Em 2023, a discussão envolve a cobrança dessa contribuição de todos os trabalhadores de uma categoria, mesmo os não sindicalizados. Agora, pelos votos apresentados até aqui, a forma como o caso se encaminha na Corte representaria uma mudança de posicionamento do Tribunal a respeito do tema.

qual rende alugueres mensais; os juros relativos a aplicação de dinheiro no mercado financeiro e outros produzidos por bens e valores que pertencem ao sindicato. Inicialmente, acerca das doações e legados que, num passado não muito remoto, o Estado, representado pelo Ministério do Trabalho, exercia o controle sobre as associações sindicais de qualquer grau, na medida em que as Portarias nº. 32, de 18 de janeiro de 1968, e nº. 3.355, de 11 de dezembro de 1973, determinavam a obrigatoriedade da prévia autorização do Ministro do Trabalho para o recebimento, por entidades sindicais, de bens e valores, a título de empréstimo, doação ou legado. Entretanto, por volta de 1983, o entendimento do então Ministro Murillo Macêdo no sentido de revogar as referidas Portarias, fundamentava em três considerações importantes: a) a legislação vigente não mais exige autorização ministerial para a aquisição, alienação ou oneração de bens móveis ou imóveis, pelas associações sindicais; b) a receita e a administração do patrimônio devem seguir previsão orçamentária, observadas as formalidades legais; c) as leis vigentes não justificam a exigência de prévia autorização do Ministério do Trabalho, para recebimento de financiamentos, empréstimos, doações, ajuda ou assistência financeira, ambas foram revogadas.

É evidente que, dentro de um contexto de Liberdade sindical, não se justifica este tipo de interferência minuciosa e excessiva do Estado nas associações sindicais, principalmente porque já existem normas contidas na CLT que determinam condutas gerais a respeito da gestão financeira dos sindicatos.

Com relação às multas, referidas no art. 548, letra “e”, da CLT, podemos afirmar que se trata da possibilidade jurídica do sindicato auferir uma receita como resultado da infração estatutária ou convencional. A primeira infração, denominada de estatutária, é aquela cometida pelo associado e, a segunda, dita convencional, é aquela cometida pelos sindicatos contratantes, ou, ainda, pelo empregador ou empregado, de forma individual, isto é, abrange a todos obrigados por uma convenção ou acordo coletivo de trabalho.

No mesmo dispositivo consolidado, mencionado no item anterior, aparece conjuntamente a expressão “outras rendas eventuais”. Destacamos, aqui, a abertura do legislador para que o sindicato, enquanto associação privada e de uma forma lícita, venha auferir recursos, desde que tenham a característica de serem eventuais.

17 FISCALIZAÇÃO DO SINDICATO PELOS ASSOCIADOS

As autoridades públicas, de forma alguma, podem suprir a fiscalização dos sindicatos pelos maiores interessados na boa e honesta aplicação dos recursos oriundos das diversas fontes de custeio dos sindicatos. Quem seriam estes legítimos interessados? A resposta não é menos óbvia: são os associados.

A CLT nesse ponto é tão retrógrada que, com base no art. 552, “os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato”, diante desta norma, afirma-se que a ideia do legislador da época, praticamente, igualava o patrimônio sindical à uma res pública e o sindicato à um órgão da administração pública, dada a influência da Carta del Lavoro italiana, tida como fonte inspiradora da CLT, isto porque, o peculato é um crime definido como próprio, ou seja, praticado por funcionário público contra a administração pública em geral (art. 312 do CP).

Mas, na verdade, não é mais assim.

Como já foi dito, e, repetido muitas vezes, as associações sindicais tem natureza jurídica privada, cabendo aos associados promoverem a fiscalização dos seus respectivos sindicatos. Não pode o Estado, sob o pretexto de fiscalização dos sindicatos, intervir e interferir na sua administração, seria uma forma

indireta de intervenção estatal, vedada pela Constituição.

É obvio que a sociedade questione o papel do Estado intervencionista, não para resgatar o modelo anterior do Estado liberal, porém, para reavaliar a qualidade e a objetividade das intervenções que se fazem necessárias, para garantir o Estado Democrático de Direito e a ordem legalmente constituída.

Assim, é tempo do Estado deixar que a autonomia coletiva privada ganhe espaço, principalmente no cenário das relações coletivas de trabalho, como medida saudável de democracia e sociedade pluralista. Nunca descartando que sua intervenção é muito importante, somente quando justificada. Não mais ficando à mercê de interesses subjetivos, como segurança nacional e outros, mas, sim, submetendo-se aos interesses objetivos devidamente consagrados pelos princípios de ordem constitucional.

18 ENQUADRAMENTO SINDICAL POR CATEGORIAS

O enquadramento sindical está previsto no artigo 511 da CLT e permite que tanto as empresas quanto os trabalhadores se organizem para defender seus respectivos interesses. As empresas organizam-se com sua respectiva categoria econômica, enquanto que os empregados organizam-se de acordo com suas condições de trabalho, constituindo uma categoria profissional. Não há nenhum procedimento a ser realizado na prática para determinar o enquadramento sindical de uma empresa, já que o enquadramento sindical ocorre espontaneamente pelo simples fato de a empresa exercer uma atividade econômica. O fato da empresa exercer uma atividade econômica já é suficiente para que ela seja considerada enquadrada no sindicato que representa aquela categoria econômica naquela base territorial. Por outro lado, em algumas situações mais específicas, podem surgir dúvidas quanto ao correto enquadramento sindical, como ocorre na categorias diferenciadas.

O enquadramento sindical sendo subjetivo, é possível que outras entidades ou os próprios empregados questionem o enquadramento sindical adotado pela empresa. Nesses casos, como o art. 8º. da CRFB/1988 veda a interferência do Poder Público na organização sindical, o único órgão competente para dirimir conflitos dessa natureza é a Justiça do Trabalho, conforme estabelece a Emenda Constitucional 45/2004: “art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”.

Uma vez explicado o conceito, são os efeitos nos textos normativos para “toda categoria” que justificam a cobrança de uma contribuição sindical obrigatória a “todos da categoria” não importando de são associados ou não do sindicato.

A reforma trabalhista da Lei nº. 13.467/2017 alterou o sistema ao impedir que o sindicato tenha receita de qualquer tipo de contribuição obrigatória, no entanto, não instituiu a pluralidade sindical e nem revogou o enquadramento sindical. Não faz sentido o que foi feito. Se há vantagens advindas das funções sindicais para toda categoria é legítimo impor uma contribuição a todos os favorecidos, sejam sindicalizados ou não. O impasse foi criado pela alteração do sistema normativo, o que produziu um efeito negativo para o sindicato, a reforma legal não foi completa. Deficiente a medida legislativa, o sistema se volta para o óbvio, a necessidade do debate no Poder Judiciário, para extinguir ou permitir, definitivamente, com segurança jurídica a contribuição sindical obrigatória.

19 CONCLUSÕES

O sistema jurídico de custeio dos sindicatos é o conjunto ordenado e complexo de normas jurídicas, voltado para a regulamentação dos procedimentos de arrecadação de receitas e manutenção dos sindicatos, sendo certo que as receitas sindicais, na atual conjuntura da organização sindical brasileira, segundo a classificação proposta. Fontes de custeio primárias são fruto da arrecadação direta através do pagamento dos associados e representam maior importância para a manutenção dos sindicatos, federações e confederações. Sobre a contribuição confederativa, que é uma modalidade de fonte de custeio primária, ficou claro a divergência da doutrina em relação a sua natureza jurídica. Deve-se considerá-la como sendo uma contribuição não obrigatória aos membros das categorias profissionais e econômicas, exigível somente dos associados em que pesem argumentos contrários. As rendas produzidas por bens e valores, doações, legados, multas e outras receitas eventuais, são fontes de custeio secundárias, pois também integram o patrimônio dos sindicatos, porém representando um papel menor para a manutenção das associações sindicais.

A organização sindical brasileira está longe de apresentar-se como um modelo de liberdade sindical, preconizado pela Convenção nº. 87 da OIT. A existência da unicidade sindical e o fim da contribuição sindical obrigatória pressupõe uma contradição no sistema jurídico, fere o método rígido de classificação legal de categorias profissionais e econômicas, implicando, necessariamente, em uma série de interferências estatais nos sindicatos, sendo inegável que, diante destes dois elementos contrários à Liberdade sindical, o sistema jurídico admita, por exemplo, a manutenção da intervenção estatal na arrecadação, fiscalização e aplicação do dinheiro da contribuição sindical, uma vez que esta tem natureza jurídica tributária e o Estado fica com uma parte desta arrecadação.

Para manter a coerência a posição é clara no sentido de que a função econômica do sindicato deveria passar, totalmente, para o âmbito das funções derivadas de sua natureza jurídica de associação civil privada.

A intenção da CLT é institucionalizar o sindicato vinculando os textos normativos para toda categoria, enquanto que a orientação da Convenção nº. 87 da OIT visa a espontaneidade na filiação aos sindicatos, aspecto integrante da Liberdade sindical. Os sindicalizados participam e são responsáveis diretamente pelo sindicato.

Entende-se que são a unicidade e o enquadramento sindical os obstáculos ao fim da contribuição sindical obrigatória, a CLT está muito desatualizada ao aplicar os institutos de direito material do trabalho como a unicidade e o enquadramento de categorias, esse pensamento antigo da Carta del Lavoro italiana, adotado no Brasil pelo Governo de Getúlio Vargas, numa ditadura. As medidas importantes para essa mudança residem na ratificação da Convenção nº. 87 da OIT e uma reforma constitucional trabalhista para implantar a pluralidade sindical e, então, revogar o enquadramento sindical e extinguir a contribuição sindical obrigatória.

Finalmente, não obstante que o objetivo principal deste artigo, como o próprio título sustenta, seja o de esclarecer e explicar o custeio das entidades sindicais enquanto um sistema normativo, é importante frisar que fatores de ordem política, econômica e social, também integram o panorama do sindicalismo, para que os sofridos sindicatos brasileiros, que sobreviveram a regimes corporativistas implantados pelas ditaduras, ressuscitem para uma forma democrática e pluralista, tendo como ponto de partida a Liberdade sindical e a Liberdade de Trabalho em harmonia com a Livre Iniciativa privada.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Editora Polis e UnB São Paulo/Brasília, 1990.

CABANELLAS, G. **Derecho Sindical y Corporativo**. Editora Atalaya, Arengreen 975, Buenos Aires.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. edição, Editora RT, São Paulo, 1993.

COELHO, Sacha Calmon Navarro. **Comentários à Constituição de 1988: Sistema Tributário**. Editora Forense, Rio de Janeiro, 1990.

CÓRDOVA, Efrén. **O Panorama Latino-Americano**, in: As Relações Coletivas de Trabalho na América Latina. LTr, OIT, IBRART, 1985.

_____. **A Organização Sindical brasileira e a Convenção 87 da OIT**. São Paulo, Brasil, MTb, IBRART, 1984.

FERRARI, Irany. **Contribuição para Custeio do Sistema Confederativo**. Suplemento Trabalhista LTr, ano XXVI, nº. 125/90, São Paulo.

KELSEN, Hans. **Teoria Geral do Direito e do Estado**. 1ª edição brasileira, Editora Martins Fontes e UnB, São Paulo/Brasília, 1990.

_____. **Teoria Pura do Direito**. 6. edição, Editora Arménio Amado, Coimbra, 1984.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

_____. **Sistema Jurídico de Custeio dos Sindicatos**. São Paulo: Iglu, 1997.

LINS, Augusto E. Estellita. **A Nova Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, Sinopses, Antações e Repertório, Editor José Konfino, Rio de Janeiro, 1938.

ONU. **Declaração e Programa de Ação da Cimeira Mundial sobre Desenvolvimento Social**. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2023.

ROMITA, Arion S. **Sindicalismo, Economia, Estado Democrático, Estudos**. Editora LTr, São Paulo, 1993.

ROBORTELLA, Luiz C. Amorim. A Crise do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. **Revista LTr**, ano 56, nº. 03, Editora LTr, São Paulo, março de 1992.

RUSSOMANO, Mozart V. **Direito Sindical – Princípios Gerais**. Rio de Janeiro, 1956.

_____. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. edição, Editora Forense, Rio de Janeiro, 1995.